



**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT
ALHAS JAYA GROUP**

SKRIPSI

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

Oleh :

KENIA AURA AKHARIATY
NPM. 1715310688

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : KENIA AURA AKHARIATY
NPM : 1715310688
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT ALHAS JAYA GROUP

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)

DEKAN



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

PEMBIMBING II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : KENIA AURA AKHARIATY
NPM : 1715310688
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA PT ALHAS JAYA GROUP

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA

(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

ANGGOTA - I

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA - II

(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(Dr. SRI RAHAYU, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(SISWA PRATAMA, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : KENIA AURA AKHARIATY
NPM : 1715310688
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BEKANGDAM
I/BUKIT BARISAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi 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 perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2021



(Kenia Aura Akhariaty)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Kenia Aura Akhariaty
NPM : 1715310688
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains 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, Agustus 2021

Yang membuat pernyataan



(Kenia Aura Akhariaty)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-39106057 Fax. (061) 4514808

MEDAN - INDONESIA

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

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KENIA AURA AKHARIATY
NPM : 1715310688
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ALHAS JAYA GROUP

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 Desember 2020	Acc sempro	Disetujui	
29 Juli 2021	Acc sidang	Disetujui	
31 Agustus 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 01 September 2021
Dosen Pembimbing,



Dewi Nurmasari Pane, 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 Mahasiswa : KENIA AURA AKHARIATY
NPM : 1715310688
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata Satu
Pendidikan :
Dosen :
Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ALHAS JAYA GROUP

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Desember 2020	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
28 Juli 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
30 Agustus 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 01 September 2021
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 159/PERP/BP/2021

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

Nama : KENIA AURA AKHARIATY
NIM : 1715310688
Kelas/Semester : Akhir
Jurusan : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen

Sejak tanggal 29 Juli 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 29 Juli 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

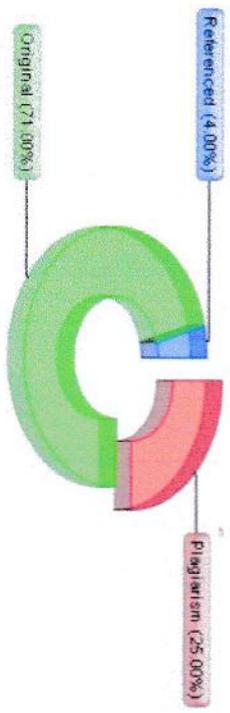
2 Comparison Preset Rewrite 2 Detected language

2 Check type Internet Check



Detailed document body analysis

2 Relation chart



2 Distribution graph



2 Top sources of plagiarism: 47

- 28% 4949 1 <https://web.id/123dok.com/document/23057zx-pengaru-gan-s-hapemimpinan-dan-jamnan-keamanan-berhadg-stress-kerja-karyawan-pada-pd-lales-int-sewa-palunbak.html>
- 19% 2610 2 <http://www.pancabudi.ac.id/wp-content/uploads/2019/04/DAFTAR%20PEKERJA%20DOKUMEN%20UNIVERSITAS%20UPBAG%202019.pdf>
- 14% 2597 3 <https://web.id/123dok.com/document/4zpwrfsoy-1astf-ujl-kualitas-data.html>

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.



Plusni Muharratu Rifonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 01 September 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : KENIA AURA AKHARIATY
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 3 Juni 2000
 Nama Orang Tua : KAMARUDDIN
 N. P. M : 1715310688
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082281372016
 Alamat : JL. MASJID GG.BUNTU NO.62/63

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ALHAS JAYA GROUP**, 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 ijazah 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 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 pe dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatan 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 :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



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



KENIA AURA AKHARIATY
 1715310688



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

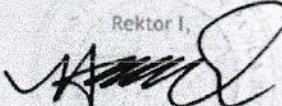
Nama Lengkap	: KENIA AURA AKHARIATY
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 03 Juni 2000
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310688
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 126 SKS, IPK 3.81
Nomor Hp	: 082160972355

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ALHAS JAYA GROUP

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu

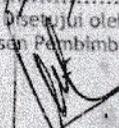
Rektor I

(Ir. Bhakti Alamasyah, M.T., Ph.D.)

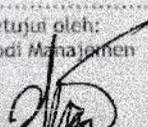
Medan, 10 Agustus 2020
Pemohon,

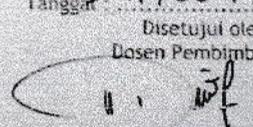
(Kenia Aura Akhariaty)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 14/08/2020
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I

(Abdi Setiawan, SE., M.Si)

Tanggal :
Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 14/08/2020
Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II

(Dewi Nurmasari Pane, SE., MM)

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



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 Mahasiswa : KENIA AURA AKHARIATY
NPM : 1715310686
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Abdi Setiawan, SE., M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ALHAS JAYA GROUP

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Desember 2020	Acc Seminar Proposal	Disetujui	
28 Juli 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
30 Agustus 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 03 September 2021
Dosen Pembimbing,



Abdi Setiawan, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

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

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : KENIA AURA AKHARIATY
NPM : 1715310688
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Dewi Nurmasari Pane, SE., MM
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ALHAS JAYA GROUP

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
18 Desember 2020	Acc sempro	Disetujui	
29 Juli 2021	Acc sidang	Disetujui	
31 Agustus 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 03 September 2021
Dosen Pembimbing.



Dewi Nurmasari Pane, SE., MM

Acc jtk & lwr
Jtk

30 Agt 2021

Acc jtk & lwr



U
Wp

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI
DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA PT
ALHAS JAYA GROUP**

SKRIPSI

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

Oleh :

KENIA AURA AKHARIATY
NPM. 1715310688

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

ABSTRAK

Analisis penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group, dimana $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group, dimana $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group, dimana $t_{hitung} 2,394 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$. Kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group, dimana $F_{hitung} 79,260 > F_{tabel} 2,75$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

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 PT Alhas Jaya Group. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 68 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results showed that leadership partially had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Alhas Jaya Group, where $t_{count} 2.042 > t_{table} 1.997$ and significant $0.045 < 0.05$. Competence partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Alhas Jaya Group, where $t_{count} 7.529 > t_{table} 1.997$ and significant $0.000 < 0.05$. Compensation partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Alhas Jaya Group, where $t_{count} 2.394 > t_{table} 1.997$ and significant $0.020 < 0.05$. Leadership, competence and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT Alhas Jaya Group, where $F_{count} 79.260 > F_{table} 2.75$ and significant $0.000 < 0.05$.

Keywords : Leadership, Competence, Compensation And Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Alhas Jaya Group”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Abdi Setiawan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Dewi Nurmasari Pane, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
7. Kepada seluruh staff atau pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT Alhas Jaya Group, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
10. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Agustus 2021
Penulis

KENIA AURA AKHARIATY
NPM 1715310688

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kepuasan Kerja	9
a. Pengertian Kepuasan Kerja	9
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	10
c. Komponen Kepuasan Kerja	11
d. Indikator Kepuasan Kerja	12
2. Kepemimpinan	13
a. Pengertian Kepemimpinan	13
b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan.....	14
c. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	17
d. Indikator Kepemimpinan	18
3. Kompetensi	19
a. Pengertian Kompetensi	19
b. Arti Penting Kompetensi.....	19
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi ..	20
d. Tujuan Kompetensi	21
e. Indikator Kompetensi.....	21
4. Kompensasi	22
a. Pengertian Kompensasi	22
b. Jenis-Jenis Kompensasi.....	23
c. Manfaat Kompensasi.....	25
d. Indikator Kompensasi	26
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Konseptual	29
D. Hipotesis.....	31

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	33
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
	C. Definisi Operasional Variabel.....	34
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	35
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
	F. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	41
	1. Deskripsi Objek Penelitian.....	41
	2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT. Alhas Jaya Group	42
	3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
	4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	49
	5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	70
	6. Pengujian Asumsi Klasik	75
	7. Regresi Linier Berganda	78
	8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	80
	B. Pembahasan.....	82
	1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja... 82	
	2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja..... 83	
	3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja 83	
	4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	84
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	86
	B. Saran.....	86
	DAFTAR PUSTAKA	89
	LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja Pada PT Alhas Jaya Group.....	2
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Kepemimpinan Pada PT Alhas Jaya Group.....	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kompetensi Pada PT Alhas Jaya Group	4
Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Kompensasi Pada PT Alhas Jaya Group.....	5
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	27
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	33
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	49
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	50
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	50
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	51
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	51
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	52
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	53
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	53
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	54
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	54
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	55
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	56
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	56
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	57
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	57
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.7}	58
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.8}	58
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.9}	59
Tabel 4.20 Pernyataan X _{3.1}	59
Tabel 4.21 Pernyataan X _{3.2}	60
Tabel 4.22 Pernyataan X _{3.3}	61
Tabel 4.23 Pernyataan X _{3.4}	61
Tabel 4.24 Pernyataan X _{3.5}	62
Tabel 4.25 Pernyataan X _{3.6}	62
Tabel 4.26 Pernyataan X _{3.7}	63
Tabel 4.27 Pernyataan X _{3.8}	64
Tabel 4.28 Pernyataan X _{3.9}	64
Tabel 4.29 Pernyataan Y.1	65
Tabel 4.30 Pernyataan Y.2	65
Tabel 4.31 Pernyataan Y.3	66
Tabel 4.32 Pernyataan Y.4	67
Tabel 4.33 Pernyataan Y.5	67

Tabel 4.34	Pernyataan Y.6	68
Tabel 4.35	Pernyataan Y.7	68
Tabel 4.36	Pernyataan Y.8	69
Tabel 4.37	Pernyataan Y.9	70
Tabel 4.38	Uji Validitas X ₁ (Kepemimpinan).....	71
Tabel 4.39	Uji Validitas X ₂ (Kompetensi).....	71
Tabel 4.40	Uji Validitas X ₃ (Kompensasi).....	72
Tabel 4.41	Uji Validitas Y (Kepuasan Kerja).....	72
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas X ₁ (Kepemimpinan).....	73
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas X ₂ (Kompetensi).....	74
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas X ₃ (Kompensasi).....	74
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Y (Kepuasan Kerja).....	74
Tabel 4.46	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	76
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.48	Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.49	Uji Simultan	80
Tabel 4.50	Uji Parsial.....	81
Tabel 4.51	Uji Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Alhas Jaya Group	43
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	75
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	75
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian keberhasilan suatu organisasi. Di era globalisasi, pengelolaan sumber daya manusia bukan suatu hal yang mudah, oleh karena berbagai suprastruktur dan infrastruktur yang harus disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam suatu organisasi, bahkan sebagai ujung tombak pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Proses menuju ke arah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya andil besar dari perusahaan itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam meningkatkan kepuasan kerja perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang kompeten, yaitu sumber daya yang

memiliki kepemimpinan yang baik, kompetensi kerja yang tinggi dan kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi. Berdasarkan pra survei terdapat masalah kepuasan kerja PT Alhas Jaya Group pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Kepuasan Kerja Pada PT Alhas Jaya Group

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.	28	41,18%	40	58,82%	68	100%
2	Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.	29	42,65%	39	57,35%	68	100%
3	Karyawan dapat membangun kinerja tim yang baik.	26	38,24%	42	61,76%	68	100%

Sumber: PT Alhas Jaya Group (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 terdapat masalah kepuasan kerja pada PT Alhas Jaya Group yaitu karyawan belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab. Karyawan belum memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan. Karyawan belum dapat membangun kinerja tim yang baik.

Menurut Samsudin (2015:20), “kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang karyawan dapatkan dari seorang atasan merupakan sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti keramahan atasan terhadap karyawan, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada karyawan. kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh karyawan otomatis karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut karena kenyamanan dan suasana kerja diperoleh dari perusahaan tersebut, selain itu motivasi yang terus dan terus diberikan pimpinan kepada karyawan senantiasa akan mendorong prestasi kerja karyawan dengan

prestasi tersebutlah karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan pra survei terdapat masalah kepemimpinan PT Alhas Jaya Group pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Kepemimpinan Pada PT Alhas Jaya Group

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Pimpinan lebih banyak mengambil keputusan bersama-sama karyawan.	26	38,24%	42	61,76%	68	100%
2	Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.	28	41,18%	40	58,82%	68	100%
3	Pimpinan memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang karyawan.	25	36,77%	43	63,23%	68	100%

Sumber: PT Alhas Jaya Group (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat masalah kepuasan kerja pada PT Alhas Jaya Group yaitu pimpinan lebih banyak mengambil keputusan sendiri. Pimpinan kurang menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan. Pimpinan belum memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang karyawan.

Menurut Wibowo (2014:269), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan. Pengaruh antara kompetensi karyawan dengan kepuasan kerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau karyawan apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan". Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam meningkatkan kepuasan kerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kompetensi PT Alhas Jaya Group pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kompetensi Pada PT Alhas Jaya Group

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target organisasi.	28	41,18%	40	58,82%	68	100%
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	26	38,24%	42	61,76%	68	100%
3	Karyawan dapat mematuhi nilai dan norma yang berlaku di organisasi.	27	39,71%	41	60,29%	68	100%

Sumber: PT Alhas Jaya Group (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 terdapat masalah kompetensi pada PT Alhas Jaya Group yaitu karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target organisasi. Karyawan belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Karyawan belum dapat mematuhi nilai dan norma yang berlaku di organisasi.

Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Panggabean (2014:90), “kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan-penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan.

Berdasarkan pra survei terdapat masalah kompensasi PT Alhas Jaya Group pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Kompensasi Pada PT Alhas Jaya Group

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.	25	36,77%	43	63,23%	68	100%
2	Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.	28	41,18%	40	58,82%	68	100%
3	Perusahaan selalu meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya.	29	42,65%	39	57,35%	68	100%

Sumber: PT Alhas Jaya Group (2021)

Berdasarkan Tabel 1.4 terdapat masalah kompensasi pada PT Alhas Jaya Group yaitu perusahaan belum memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja. Perusahaan belum dapat memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan. Perusahaan belum meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Alhas Jaya Group”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan belum dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
- b. Pimpinan kurang menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target organisasi.
- d. Perusahaan belum memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan beberapa masalah yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group?
2. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group?
4. Apakah kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah mendapatkan suatu rumusan hasil dari suatu penelitian melalui proses mencari, menemukan, mengembangkan, serta menguji suatu pengetahuan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group.
- b. Untuk mengetahui apakah kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group.
- c. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group.
- d. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat di dalam penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Bagi PT Alhas Jaya Group, dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan bahan pertimbangan dalam menilai pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- b. Bagi peneliti, untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi serta menambah wawasan bagi rekan-rekan mahasiswa dalam penyusunan skripsi mengenai pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Akmal (2015), yang berjudul: “pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Gayamakmur Mobil Medan”. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group.

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian :** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. 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 (Y).
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 60 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 68 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian :** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2015 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 5. Lokasi Penelitian :** lokasi penelitian terdahulu di Gayamakmur Mobil Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Alhas Jaya Group.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Kreitner (2015:271) adalah “efektifitas atau respon emosional terhadap aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya”. Menurut Rivai (2013:53) kepuasan kerja adalah “pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang”. Pernyataan tersebut mengandung makna bahwa kepuasan kerja merupakan emosi yang positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Gibson (2013:178) menyebutkan kepuasan kerja adalah “sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan”. Menurut Samsudin (2015:32), kepuasan kerja adalah ”perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gibson (2013:179), “banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja, yaitu:

1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

2) Kepemimpinan

Suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.

3) Motivasi

Sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

4) Kompensasi

Hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya.

5) Kompetensi

Kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan.

6) Rekan-rekan sejawat yang menunjang

Di dalam kelompok kerja dimana para pekerjanya harus bekerja sebagai satu tim, kepuasan kerja mereka dapat timbul karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi mereka (kebutuhan harga diri,

kebutuhan aktualisasi diri) dapat dipenuhi dan mempunyai dampak pada motivasi kerja mereka.

7) Kondisi kerja yang menunjang

Kondisi kerja harus memperhatikan prinsip-prinsip organisasi dalam kondisi kerja seperti kebutuhan-kebutuhan fisik dipenuhi dan memuaskan tenaga kerja”.

Menurut Kreitner (2015:273), “banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan
- 2) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan karyawan, umur, dan sebagainya.
- 4) Faktor Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya”.

c. Komponen Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2013:55), komponen yang menentukan kepuasan kerja adalah:

- 1) Kerja yang secara mental menantang akan membuat karyawan lebih menyukai pekerjaan yang dapat memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- 2) Ganjaran yang pantas, dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan sesuai dengan harapan mereka.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung mempunyai arti karyawan yang peduli dengan lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan dalam melakukan pekerjaan yang baik.
- 4) Rekan kerja yang mendukung apabila karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi dalam pekerjaannya. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.
- 5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, pada hakikatnya karyawan dengan tipe kepribadian *kongruen* (sama atau sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya akan menemukan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka”.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2013:57), menyatakan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri yaitu memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.

- 2) Kesempatan promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.
- 3) Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social”.

Menurut Kreitner (2015:273), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kepuasan terhadap gaji, adanya sejumlah gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan merata dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.
- 2) Kepuasan terhadap supervisi, bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi”.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja di dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi dan kepuasan terhadap rekan kerja.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2015:7) “kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu”. Simamora (2016:50), kepemimpinan adalah “kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu berdasarkan akseptansi/penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki khusus yang tepat bagi situasi khusus”. Definisi lain kepemimpinan adalah “kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju

pencapaian sasaran (Robbins, 2014:432)”. Menurut Rivai (2013:216) menyatakan bahwa “kepemimpinan merupakan suatu upaya menanamkan pengaruh dan bukan paksaan untuk memotivasi karyawan sehingga mereka bekerja sesuai dengan yang manajer kehendaki yaitu pencapaian tujuan organisasi”.

b. Fungsi dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2015:10), “terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan, adalah sebagai berikut”:

1. Fungsi Penentu Arah

Menurut Samsudin (2015:10), “Setiap organisasi, baik yang berskala besar, menengah ataupun kecil semuanya pasti dibentuk dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan itu bisa bersifat jangka panjang, jangka menengah, dan jangka pendek yang harus dicapai dengan melalui kerja sama yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Keterbatasan sumberdaya organisasi mengharuskan pemimpin untuk mengelolanya dengan efektif, dengan kata lain arah yang hendak dicapai oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang ada”.

2. Fungsi Sebagai Juru Bicara

Menurut Samsudin (2015:10), “Fungsi ini mengharuskan seorang pemimpin untuk berperan sebagai penghubung antara organisasi dengan pihak-pihak luar yang berkepentingan seperti pemilik saham, pemasok, penyalur, lembaga keuangan.

3. Fungsi Sebagai Komunikator

Menurut Samsudin (2015:11), “Suatu komunikasi dapat dikatakan berlangsung dengan efektif apabila pesan yang ingin disampaikan oleh sumber

pesan tersebut diterima dan diartikan oleh sasaran komunikasi. Fungsi pemimpin sebagai komunikator disini lebih ditekankan pada kemampuannya untuk mengkomunikasikan sasaran-sasaran, strategi, dan tindakan yang harus dilakukan oleh bawahan”.

4. Fungsi Sebagai Mediator

Menurut Samsudin (2015:11), “Konflik-konflik yang terjadi atau adanya perbedaan-perbedaan kepentingan dalam organisasi menuntut kehadiran seorang pemimpin dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Kiranya sangat mudah membayangkan bahwa tidak akan ada seorang pemimpin yang akan membiarkan situasi demikian berlangsung dalam organisasi yang dipimpinnya dan akan segera berusaha keras untuk menanggulangnya. Sikap yang demikian pasti diambil oleh seorang pemimpin, sebab jika tidak citranya sebagai seorang pemimpin akan rusak, kepercayaan terhadap kepemimpinan akan merosot bahkan mungkin hilang. Jadi kemampuan menjalankan fungsi kepemimpinan selaku mediator yang rasional, objektif dan netral merupakan salah satu indikator efektifitas kepemimpinan seseorang”.

5. Fungsi Sebagai Integrator

Menurut Samsudin (2015:11), “Adanya pembagian tugas, sistem alokasi daya, dana dan tenaga, serta diperlukannya spesialisasi pengetahuan dan keterampilan dapat menimbulkan sikap, perilaku dan tindakan berkotak-kotak dan oleh karenanya tidak boleh dibiarkan berlangsung terus-menerus. Dengan perkataan lain diperlukan integrator terutama pada hirarki puncak organisasi. Integrator itu adalah pimpinan. Setiap pemimpin, terlepas dari hirarki jabatannya dalam organisasi, sesungguhnya adalah integrator, hanya saja cakupannya

berbeda-beda. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hirarki kepemimpinan dalam organisasi, semakin penting pula makna peranan tersebut”.

Menurut Samsudin (2015:14), “sifat-sifat kepemimpinan, adalah sebagai berikut”:

1) Watak dan kepribadian yang terpuji

Menurut Samsudin (2015:14), “Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi memercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji. Mereka adalah cermin dari bawahan, sumber identifikasi, motivasi, dan moral para bawahan”.

2) Keinginan melayani bawahan

Menurut Samsudin (2015:14), “Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat mereka dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat”.

3) Memahami kondisi lingkungan

Menurut Samsudin (2015:14), “Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahannya”.

4) Intelegensi yang tinggi

Menurut Samsudin (2015:15), “Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berpikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntut untuk mampu menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami dan menggali ilmu”.

5) Berorientasi ke depan

Menurut Samsudin (2015:15), “Seorang pemimpin harus memiliki intuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya”.

6) Sikap terbuka dan lugas

Menurut Samsudin (2015:15), “Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi baru. Lugas namun konsisten pendiriannya. Bersedia mengganti cara kerja yang lama dengan cara kerja yang baru yang dipandang mampu memberi nilai guna yang efisien dan efektif bagi organisasi”.

c. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Samsudin (2015:16), “gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya”. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah “pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain atau bawahan (Robbins, 2014:29)”. Menurut Samsudin (2015:18), terdapat beberapa “dimensi-dimensi gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut”:

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Menurut Samsudin (2015:18), “Gaya Otoriter ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa, dan

pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi”.

2) Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Kepemimpinan Demokrasi berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya.

3) Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Pada gaya kepemimpinan bebas (*laissez faire*) ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri.

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Samsudin, (2015:18), “indikator kepemimpinan adalah:

1) *Idealized influence* (kharisma)

Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan..

2) *Inspirational motivation* (motivasi inspiratif)

Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana.

3) *Intellectual stimulation* (stimulasi intelektual)

Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru”.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:269) “kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di dalam organisasi”. Menurut Sedarmayanti (2014:125) “kompetensi adalah 1) konsep luas, membuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. 2) kemampuan dan kemauan melakukan tugas. 3) Dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja. 4) Karakteristik individu apapun yang dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja efektif dengan tidak efektif.

Menurut Moehariono (2014:3) “pengertian kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu”.

Berdasarkan pendapat para ahli atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

b. Arti Penting Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2014:126) “Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, kemampuan. Keterampilan dan kemampuan

memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang”. Menurut Wibowo (2014:271) “Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya organisasi tinggi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumberdaya manusia, seleksi karyawan, manajemen kerja, perencanaan dan sebagainya”. Menurut Manullang (2014:4) “arti penting kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *job tasks*”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Moehariono (2014:17) “kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), antara lain sebagai berikut”:

- 1) Bakat bawaan; bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
- 2) Motivasi kerja yang tinggi
- 3) Sikap, motif dan cara pandang.
- 4) Pengetahuan yang dimiliki, baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, course, panel dan lain-lain)
- 5) Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
- 6) Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

d. Tujuan Kompetensi

Menurut Moeheriono (2014:11) “adapun tujuan dan sasaran analisis kompetensi tersebut adalah sebagai berikut”:

- 1) Menjamin pelaksanaan sistem personalia yang digunakan benar-benar berfokus dan sangat produktif.
- 2) Terciptanya perekat untuk membentuk suatu sistem personalia yang terpadu dan terarah.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2014:273), “indikator kompetensi adalah sebagai berikut”:

- 1) Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan kerja
Tingkat pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas.
- 3) Kecakapan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

Menurut Sedarmayanti (2014:131-132) “indikator kompetensi adalah sebagai berikut”:

- 1) *Behavior Event Interview* (BEI)
Teknik interview ini telah terbukti sebagai teknik yang memiliki akurasi tinggi dalam mengidentifikasi kompetensi seseorang.

2) Tes

Ber macam tes dapat dipakai untuk mengukur kompetensi, misalnya *work-sample test*, *mental-ability test* dan *personality test*.

3) Rating

Rating adalah dilakukan oleh pimpinan, rekan kerja, bawahan, pelanggan atau spesialis.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan untuk variabel kompetensi yang menjadi indikatornya adalah hasil kerja, pengetahuan pekerjaan dan kecapakan mental.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Mathis (2012:82), “Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan”. Menurut Mangkunegara (2012:87), kompensasi adalah “Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu”. Menurut Rivai (2013:36), kompensasi adalah “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lainnya”.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada

karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2012:89), “jenis-jenis kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

- a. Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:
 - 1) Bayaran Pokok yang di dalamnya termasuk gaji, upah yaitu: suatu penerimaan sebagai imblan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara direksi dengan pekerja.
 - 2) Tunjangan Tetap yaitu sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja sebagai tambahan penerimaan yang diberikan bersamaan dengan pembayaran upah bulanan.
 - 3) Tunjangan tidak Tetap yaitu sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.
 - 4) Tunjangan Struktural yaitu tunjangan yang diberikan kepada pekerja yang memangku jabatan puncak dan setingkat kepala urusan.
 - 5) Bayaran Prestasi (*merit pay*) yaitu bayaran berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba memperhatikan kenaikan-kenaikan gaji dengan kinerja individu. Bayaran prestasi adalah

kenaikan tahunan yang terkait dengan kenaikan tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.

- 6) Bayaran Insentif (*Incentive Pay*).
- b. Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:
- 1) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.
 - 2) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.
 - 3) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

Sedangkan Menurut Rivai (2013:38), “Bentuk kompensasi ini ada 2 macam, terdiri dari”:

- 1) Kompensasi Langsung merupakan hak yang diperoleh karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari 3 bagian yaitu:
 - 1) 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.

3) Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

2) Kompensasi Tidak Langsung merupakan balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. Kompensasi tidak langsung juga terdiri dari 3 bagian yaitu:

- a) Program-program perlindungan, termasuk di dalamnya asuransi kesehatan, pensiun, jaminan sosial tenaga kerja.
- b) Bayaran di luar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil, lembur.
- c) Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, rumah dinas, tunjangan sewa rumah.

c. Manfaat Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2012:91), “manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu:

- 1) Manfaat bagi perusahaan:
 - a. Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan.
 - b. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi.
 - c. Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan.
- 2) Manfaat bagi karyawan:
 - a) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

- b) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya
- c) Untuk dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d) Untuk meningkatkan status sosial karyawan.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2012:93), “indikator kompensasi adalah sebagai berikut”:

1) Gaji

Gaji adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan.

2) Jaminan

Jaminan adalah balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan.

3) Bayaran Lembur

Bayaran lembur adalah bayaran di luar jam kerja.

Sedangkan Menurut Rivai (2013:41), “indikator kompensasi adalah sebagai berikut”:

1) 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.

3) Tunjangan

Sejumlah uang yang disepakati diterima oleh pekerja sebagai tambahan penerimaan bagi pekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kompensasi di dalam penelitian ini adalah gaji, jaminan pensiun dan bayaran lembur.

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Akmal (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan.	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	Sinurat (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan.	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Agathanisa (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	Deswarta (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan	Kompetensi dan Motivasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan

		Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau				terhadap kepuasan kerja.
5	Mubarok (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi	Kepemimpinan dan Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
6	Rumawas (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7	Sanwani (2017)	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Agung Pelita Industrindo (Api) Tangerang	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
8	Septerina (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia	Kompensasi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
9	Simanung kalit (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
10	Sitorus (2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Seleksi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	Kompetensi dan Seleksi	Kepuasan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan seleksi

		Karyawan Pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari				berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
--	--	---	--	--	--	---

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Samsudin (2015:20), “kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang karyawan dapatkan dari seorang atasan merupakan sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti keramahan atasan terhadap karyawan, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada karyawan. kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh karyawan otomatis karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut karena kenyamanan dan suasana kerja diperoleh dari perusahaan tersebut, selain itu motivasi yang terus dan terus diberikan pimpinan kepada karyawan senantiasa akan mendorong prestasi kerja karyawan dengan prestasi tersebutlah karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2014:269), kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan. Pengaruh antara kompetensi karyawan dengan kepuasan kerja kerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau karyawan

apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan”. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam meningkatkan kepuasan kerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

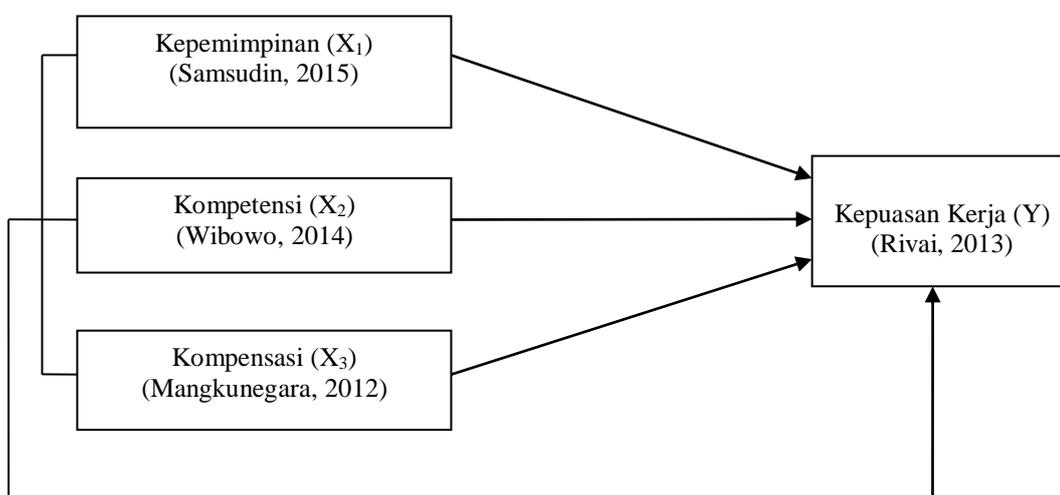
Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Panggabean (2014:90), “kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan-penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Samsudin (2015:48), kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang karyawan dapatkan dari seorang atasan merupakan sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti keramahan atasan terhadap karyawan, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada karyawan. kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh karyawan otomatis karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Pengaruh antara kompetensi karyawan dengan kepuasan

kerja kerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau karyawan apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan. Finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2021)

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis yang dapat dikemukakan sehubungan dengan permasalahan tersebut:

1. Diduga kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group.
2. Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group.

3. Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group.
4. Diduga kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016), “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Alhas Jaya Group, Jl. Gagak Hitam No.25, Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122, Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei 2021 sampai dengan Agustus 2021, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021			Agustus 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■							
3	Seminar Proposal							■	■				
4	Perbaikan Acc Proposal								■				
5	Pengolahan Data									■			
6	Penyusunan Skripsi										■		
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. 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 (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kepemimpinan (X_1)	Proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. (Samsudin, 2015:7)	1. Kharisma 2. Motivasi inspiratif 3. Stimulasi intelektual (Samsudin, 2015:18)	1. Mengarah pada perilaku kepemimpinan transformasional yang mana pengikut berusaha bekerja keras melebihi apa yang dibayangkan. 2. Dimana pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan usaha atau tindakan dan mengekspresikan tujuan dengan cara-cara sederhana. 3. Upaya memberikan dukungan kepada pengikut untuk lebih inovatif dan kreatif dimana pemimpin mendorong pengikut untuk menanyakan asumsi, memunculkan ide-ide dan metode-metode baru, dan mengemukakan pendekatan lama dengan cara perspektif baru.	Skala likert
Kompetensi (X_2)	Suatu kemampuan (<i>skill & knowledge</i>) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan (Wibowo, 2014:269)	1. Hasil kerja. 2. Pengetahuan kerja 3. Kecakapan mental. (Wibowo, 2014:273)	1. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. 2. Tingkat pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas. 3. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima	Skala likert

			intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.	
Kompensasi (X ₃)	Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. (Mangkunegara, 2012:87)	1. Gaji 2. Jaminan pensiun 3. Bayaran lembur (Mangkunegara, 2012:93)	1. Suatu penerimaan sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja untuk suatu pekerjaan maupun jasa yang akan dilakukan. 2. Balas jasa yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan. 3. Bayaran di luar jam kerja	Skala likert
Kepuasan Kerja (Y)	Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja atau pekerjaan seseorang. (Rivai, 2013:53).	1. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kesempatan promosi. 3. Kepuasan terhadap rekan kerja. (Rivai, 2013:57).	1. Memberikan kesempatan bagi individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab. 2. Kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi. 3. Seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan social.	Skala likert

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Alhas Jaya Group sebanyak 68 karyawan”.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah

100. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 68 karyawan/responden”.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner dan wawancara langsung kepada karyawan PT Alhas Jaya Group.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah karyawan PT Alhas Jaya Group.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Rusiadi (2014:106), “Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur.

Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107), “Uji reliabilitas yaitu suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Realibilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Rusiadi (2014:148), “pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Rusiadi (2014:149), Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Kurva

Menurut Rusiadi (2014:149), “Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Untuk menguji hal tersebut dapat dipergunakan metode grafis”.

2) Uji PP Plot

Menurut Rusiadi (2014:151), “Normal P-P Plot dari *standart dizednresidual cumulative probability*. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal”.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Menurut Rusiadi (2014:152), “Selain itu uji Kolmogorov-Sminov dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Rusiadi (2014:154), “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rusiadi (2014:157), “Heterokedasitas digunakan untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas”.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu analisis yang menguji pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Kepemimpinan (*Independent Variabel*)

X₂ = Kompetensi (*Independent Variabel*)

X₃ = Kompensasi (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Rusiadi (2014:214), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat”. Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya”. Hipotesisnya adalah:

H₀ : terdapat pengaruh yang tidak signifikan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung < taraf signifikansi sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H₀ jika nilai probabilitas yang dihitung > taraf signifikansi 0,05 (Sig > α 0,05).

5. Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Rusiadi (2014:215), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R²) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT Alhas Jaya Group

PT Alhas Jaya Group merupakan perusahaan uamh bergerak di bidang kontraktor dan supplier. Pada bidang kontraktor meliputi semua pekerjaan sipil seperti pembangunan gedung, kontruksi jalan dan lainnya. Sedangkan pada bidang supplier terdiri dari semua jenis pengadaan barang bangunan, elektrik, mekanikal, ATK dan lainnya. Langkah awal perusahaan dimulai pada tahun 1980 dengan nama CV. Alhas Jaya. Pada tahun 1983 CV. Alhas Jaya berhasil melakukan layanan menpower atau personnel, listrik dan mekanik suku cadang, serta menyelesaikan pembangunan bangunan kantor Mobil oil Indonesia Inc. Setelah itu CV. Alhas Jaya juga menyelesaikan berbagai pekerjaan kontruksi dan sipil, seperti proyek irigasi di Idi Aceh.

Tahun 2002 CV. Alhas Jaya dikembangkan menjadi PT Alhas Jaya Group. Tahun 2003 PT Alhas Jaya Group mengembangkan bisnisnya dengan membuka kantor cabang di Jakarta dan Bandung. Saat ini, Perusahaan telah bekerjasama dengan beberapa perusahaan terkemuka dan merampungkan berbagai proyek besar, seperti : Singapore Petroleum Company Pte Ltd, Medco E&P Indonesia, PT. PLN, PetroChina International Jabung Ltd, JOB Pertamina Petrochina East Java.

b. Visi dan Misi PT Alhas Jaya Group

1) Visi

Perusahaan mempunyai visi yaitu menjadi salah satu perusahaan teknik dan konstruksi terkemuka di Indonesia. Visi dari perusahaan ini akan menjadi sebagai perusahaan konstruksi yang besar serta terintegrasi

2) Misi

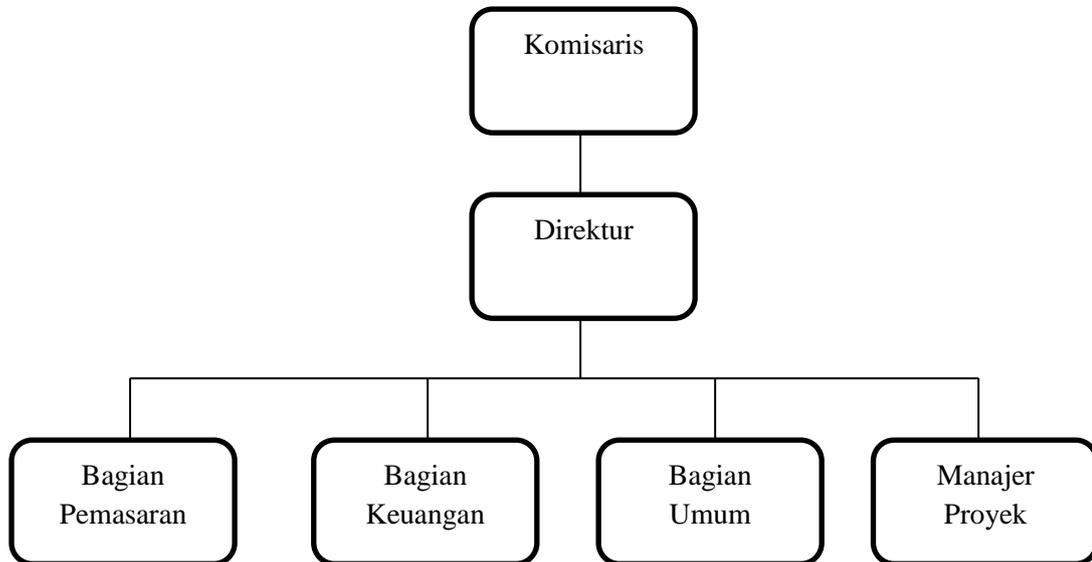
- a) Meminimalkan dampak terhadap lingkungan dan komunitas di tempat bekerja.
- b) Memperlakukan karyawan secara adil dan benar agar karyawan menikmati pekerjaan mereka dan meneliti karier dalam lingkungan yang stabil dan aman
- c) Mengembangkan hubungan baik dengan pemasok dan agar mendapatkan bisnis yang berulang dari pelanggan.
- d) Mengembangkan kinerja perusahaan dengan standar setinggi mungkin.
- e) Mematuhi peraturan yang berlaku dan selalu memberi informasi mengenai perkembangan yang terjadi di Perusahaan

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas PT Alhas Jaya Group

Struktur organisasi PT Alhas Jaya Group merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi ini sangat penting untuk memberi tugas kepada seluruh karyawan dan untuk mengorganisir semua pekerjaan agar dapat dikerjakan dengan mudah

serta dapat meminimalkan kesalahan yang dilakukan oleh setiap karyawan.

Struktur organisasi pada PT Alhas Jaya Group adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Alhas Jaya Group

Sumber : PT Alhas Jaya Group (2021)

Berikut ini adalah uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap posisi jabatan yang ada di PT Alhas Jaya Group, yaitu:

a. Komisaris

Tugas dan wewenang Komisaris yaitu :

- 1) Menetapkan auditor eksternal untuk melakukan audit atas laporan keuangan
- 2) Mengangkat dan memberhentikan Direksi
- 3) Mendelegasikan kepada Direktur tentang pembangian tugas, tanggung jawab dan wewenang Direksi serta Manajer
- 4) Menyetujui atau menolak kerja-sama dengan perusahaan/pihak lain yang diusulkan oleh Direksi

- 5) Menyelenggarakan Rapat Pertanggungjawaban Direksi secara tahunan atau sewaktu-waktu diperlukan.

b. Direktur

Tugas dan wewenang Direktur yaitu :

- 1) Memberikan pertanggungjawaban dan segala keterangan tentang keadaan dan kinerja perusahaan kepada Komisaris atau Pemilik Perusahaan
- 2) Menyusun dan menyampaikan Laporan Tahunan untuk disahkan oleh Komisaris atau Pemilik Perusahaan
- 3) Menetapkan struktur organisasi dan uraian tugasnya
- 4) Memberikan penjelasan kepada Komisaris atau Pemilik Perusahaan baik secara berkala maupun sewaktu-waktu diminta
- 5) Mengangkat dan memberhentikan pekerja
- 6) Bertanggungjawab penuh dalam menjalankan tugas untuk kepentingan perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku
- 7) Memimpin para pelaku organisasi perusahaan lainnya sehingga perusahaan dipastikan dapat berjalan sesuai RJPP dan RKAP yang telah disahkan oleh Komisaris atau Pemilik Perusahaan.

c. Bagian Pemasaran

Tugas dan wewenang Bagian Pemasaran yaitu :

- 1) Melakukan proses penawaran dan mengikuti kegiatan tender
- 2) Mewujudkan informasi agar menjadi pekerjaan bagi perusahaan
- 3) Melakukan promosi agar perusahaan dapat dikenal
- 4) Membuat perencanaan kegiatan pemasaran
- 5) Memilih informasi yang berpotensi dan mendukung pencarian pekerjaan.

d. Bagian Keuangan

Tugas dan wewenang Bagian Keuangan yaitu :

- 1) Membuat dan mendokumentasikan laporan kinerja keuangan
- 2) Mengkoordinasikan dan menyiapkan kebutuhan anggaran dan SDM sebagai supporting pelaksanaan pekerjaan
- 3) Mengurus dan menyelesaikan pembayaran atau penagihan kepada pihak-pihak terkait yang menjadi kewajiban
- 4) Membuat laporan-laporan kinerja dalam bidang.

e. Bagian Umum

Tugas dan wewenang Bagian Umum yaitu :

- 1) Mengurus administrasi penerimaan SDM
- 2) Mengurus administrasi karyawan
- 3) Melakukan pengadaan barang terhadap kebutuhan perusahaan
- 4) Membuat laporan-laporan kinerja dalam bidang
- 5) Mengarsipkan surat-surat yang sudah melalui proses pekerjaan
- 6) Melakukan tugas surat menyurat terhadap pekerjaan yang dilakukan.

f. Manajer Proyek

Manajer proyek merupakan perwakilan perusahaan di lapangan, sehingga mempunyai struktur organisasi tersendiri untuk memudahkan dalam melaksanakan proyek selain itu dapat mengoptimalkan kinerja perusahaan. Manager proyek mempunyai 3 bagian yaitu Bagian Perencanaan dan Pengendalian, Bagian Operasional dan Bagian Administrasi Umum.

- 1) Tugas dan wewenang manajer proyek

- a) Menyusun personalia tim proyek yang akan membantu dalam mengelola proyek
 - b) Merencanakan pelaksanaan proyek, termasuk mengadakan sumber daya seperti bahan atau material, subkontraktor dan peralatan konstruksi.
- 2) Tugas dan wewenang Bagian Perencanaan dan Pengendalian yaitu :
- a) Bagian perencanaan bertugas mengelola masalah yang terkait dengan fungsi perencanaan teknik atau pengendalian seperti perencanaan metode pelaksanaan, perencanaan arus kas, dan lainnya
 - b) Bagian pengendalian bertugas membandingkan seluruh perencanaan seperti yang tersebut di atas dengan relasi yang dicapai dalam pelaksanaannya dengan melakukan analisis terhadap deviasi yang terjadi.
- 3) Tugas dan wewenang Bagian Operasional
- a) Melakukan penilaian kemampuannya sesuai dengan standar yang ditetapkan
 - b) Membina dan melatih para staf, tukang dan mandor
 - c) Mengkoordinasikan para kepala pelaksana dalam mengendalikan dan mengontrol pekerjaan para mandor dan subkontraktor
 - d) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan baik teknis maupun keuangan sebagaimana disiapkan oleh bagian perencanaan pengendalian.
- 4) Tugas dan wewenang Bagian Administrasi Umum
- a) Melakukan verifikasi seluruh dokumen transaksi pembayaran

- b) Mengurus masalah perpajakan dan asuransi
- c) Menyiapkan urusan administrasi penagihan kepada pemilik proyek
- d) Melakukan verifikasi seluruh dokumen transaksi pembayaran

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	39	57.4	57.4	57.4
Perempuan	29	42.6	42.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Alhas Jaya Group yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 57.4% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	31	45.6	45.6	45.6
31 - 40 Tahun	21	30.9	30.9	76.5
41 - 55 Tahun	16	23.5	23.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Alhas Jaya Group yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 45.6% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	18	26.5	26.5	26.5
SMA	50	73.5	73.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Alhas Jaya Group yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 50 orang atau sebesar 73.5% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	37	54.4	54.4	54.4
6 - 10 Tahun	31	45.6	45.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT Alhas Jaya Group yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 37 orang atau sebesar 54.4% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi oleh responden yang berjumlah 68 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada Tabel-Tabel berikut:

a. Variabel X_1 (Kepemimpinan)

Tabel 4.5
Pimpinan menyapa ketika bertemu dengan karyawan tanpa memandang jabatan karyawan.
Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
	Ragu-Ragu	17	25.0	25.0	48.5
	Setuju	17	25.0	25.0	73.5
	Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (26.5%), setuju sebanyak 17 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (25.0%) dan sebanyak 16 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (26.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pimpinan menyapa ketika bertemu dengan karyawan tanpa memandang jabatan karyawan.

Tabel 4.6
Pimpinan lebih banyak mengambil keputusan bersama-sama karyawan.
Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	14	20.6	20.6	20.6
Ragu-Ragu	26	38.2	38.2	58.8
Setuju	20	29.4	29.4	88.2
Sangat Setuju	8	11.8	11.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.8%), setuju sebanyak 20 orang (29.4%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (38.2%) dan sebanyak 14 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 26 orang (38.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan lebih banyak mengambil keputusan bersama-sama karyawan.

Tabel 4.7
Pimpinan selalu ada kesempatan untuk karyawan pada masing-masing bidang.
Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	17.6	17.6	17.6
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	50.0
Setuju	27	39.7	39.7	89.7
Sangat Setuju	7	10.3	10.3	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (10.3%), setuju sebanyak 27 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 12 orang (17.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 27 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan selalu ada kesempatan untuk karyawan pada masing-masing bidang.

Tabel 4.8
Pimpinan memotivasi karyawan saat datang sebelum jam kerja dimulai.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	17.6	17.6	17.6
Ragu-Ragu	23	33.8	33.8	51.5
Setuju	19	27.9	27.9	79.4
Sangat Setuju	14	20.6	20.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (20.6%), setuju sebanyak 19 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (33.8%) dan sebanyak 12 orang (17.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (33.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan memotivasi karyawan saat datang sebelum jam kerja dimulai.

Tabel 4.9
Pimpinan memberikan sebagian tugasnya kepada karyawan.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	22.1	22.1	22.1
Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	63.2
Setuju	21	30.9	30.9	94.1
Sangat Setuju	4	5.9	5.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (5.9%), setuju sebanyak 21 orang (30.9%), ragu-ragu

sebanyak 28 orang (41.2%) dan sebanyak 15 orang (22.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan memberikan sebagian tugasnya kepada karyawan.

Tabel 4.10
Pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.
Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	14	20.6	20.6	20.6
	Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	61.8
	Setuju	25	36.8	36.8	98.5
	Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 25 orang (36.8%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (41.2%) dan sebanyak 14 orang (20.6%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan menyampaikan ide-ide atau gagasan yang kreatif yang berkaitan dengan pekerjaan.

Tabel 4.11
Pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.

Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	22.1	22.1	22.1
Ragu-Ragu	27	39.7	39.7	61.8
Setuju	25	36.8	36.8	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 25 orang (36.8%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (39.7%) dan sebanyak 15 orang (22.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 27 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan memberikan pengarahan kepada karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan.

Tabel 4.12
Pimpinan memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang karyawan.

Pernyataan X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	24	35.3	35.3	51.5
Setuju	25	36.8	36.8	88.2
Sangat Setuju	8	11.8	11.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.8%), setuju sebanyak 25 orang (36.8%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (35.3%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 25 orang (36.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa pimpinan memberikan pelatihan pengembangan sesuai dengan bidang karyawan.

Tabel 4.13
Pemimpin menganut sistem manajemen terbuka kepada karyawan.
Pernyataan X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	25.0	25.0	25.0
Ragu-Ragu	18	26.5	26.5	51.5
Setuju	15	22.1	22.1	73.5
Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (26.5%), setuju sebanyak 15 orang (22.1%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (26.5%) dan sebanyak 17 orang (25.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan ragu-ragu sebanyak 18 orang (26.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan ragu-ragu bahwa pemimpin menganut sistem manajemen terbuka kepada karyawan.

b. Variabel X₂ (Kompetensi)

Tabel 4.14
Hasil pekerjaan saya diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.
Pernyataan X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	32	47.1	47.1	70.6
Setuju	18	26.5	26.5	97.1
Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.9%), setuju sebanyak 18 orang (26.5%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (47.1%) dan sebanyak 16 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa hasil pekerjaan saya diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja.

Tabel 4.15
Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target organisasi.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.5
Setuju	29	42.6	42.6	91.2
Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.8%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target organisasi.

Tabel 4.16
Saya bersedia dibantu oleh karyawan lain yang lebih kompeten.
Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	14.7	14.7	14.7
	Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	55.9
	Setuju	29	42.6	42.6	98.5
	Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (41.2%) dan sebanyak 10 orang (14.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bersedia dibantu oleh karyawan lain yang lebih kompeten.

Tabel 4.17
Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.
Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
	Ragu-Ragu	24	35.3	35.3	58.8
	Setuju	20	29.4	29.4	88.2
	Sangat Setuju	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (11.8%), setuju sebanyak 20 orang (29.4%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (35.3%) dan sebanyak 16 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 24 orang (35.3%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar.

Tabel 4.18
Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan kepada saya.

Pernyataan X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	15	22.1	22.1	22.1
Ragu-Ragu	25	36.8	36.8	58.8
Setuju	27	39.7	39.7	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 27 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (36.8%) dan sebanyak 15 orang (22.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (39.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diamanahkan kepada saya.

Tabel 4.19
Mengabdikan pada pekerjaan adalah sesuatu yang bernilai tinggi.

Pernyataan X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	23	33.8	33.8	50.0
Setuju	29	42.6	42.6	92.6
Sangat Setuju	5	7.4	7.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.4%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (33.8%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 29 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa mengabdikan pada pekerjaan adalah sesuatu yang bernilai tinggi.

Tabel 4.20
Saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini.
Pernyataan X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	14.7	14.7	14.7
Ragu-Ragu	23	33.8	33.8	48.5
Setuju	22	32.4	32.4	80.9
Sangat Setuju	13	19.1	19.1	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (19.1%), setuju sebanyak 22 orang (32.4%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (33.8%) dan sebanyak 10 orang (14.7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 23 orang (33.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya merasa puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini.

Tabel 4.21
Saya bisa menyampaikan aspirasi saya kepada atasan.
Pernyataan X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	19.1	19.1	19.1
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	51.5
Setuju	28	41.2	41.2	92.6
Sangat Setuju	5	7.4	7.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.4%), setuju sebanyak 28 orang (41.2%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 13 orang (19.1%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bisa menyampaikan aspirasi saya kepada atasan.

Tabel 4.22
Saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku di organisasi.
Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.5
Setuju	29	42.6	42.6	91.2
Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.8%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku di organisasi.

c. Variabel X₃ (Kompensasi)

Tabel 4.23
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.
Pernyataan X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	5	7.4	7.4	7.4
Tidak Setuju	20	29.4	29.4	36.8
Ragu-Ragu	4	5.9	5.9	42.6
Setuju	22	32.4	32.4	75.0
Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (25.0%), setuju sebanyak 22 orang (32.4%), ragu-ragu sebanyak 4 orang (5.9%), tidak setuju sebanyak 20 orang (29.4%) dan sebanyak 5 orang (7.4%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (32.4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja.

Tabel 4.24
Perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
Pernyataan X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Ragu-Ragu	14	20.6	20.6	23.5
Setuju	31	45.6	45.6	69.1
Sangat Setuju	21	30.9	30.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (30.9%), setuju sebanyak 31 orang (45.6%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (20.6%) dan sebanyak 2 orang (2.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (45.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan gaji agar memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Tabel 4.25
Perusahaan selalu meningkatkan gaji setiap tahun.
Pernyataan X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	13.2	13.2	13.2
	Ragu-Ragu	9	13.2	13.2	26.5
	Setuju	26	38.2	38.2	64.7
	Sangat Setuju	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (35.3%), setuju sebanyak 26 orang (38.2%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (13.2%) dan sebanyak 9 orang (13.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (38.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu meningkatkan gaji setiap tahun.

Tabel 4.26
Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.
Pernyataan X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Tidak Setuju	9	13.2	13.2	16.2
	Ragu-Ragu	9	13.2	13.2	29.4
	Setuju	24	35.3	35.3	64.7
	Sangat Setuju	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (35.3%), setuju sebanyak 24 orang (35.3%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (13.2%), tidak setuju sebanyak 9 orang (13.2%) dan sebanyak 2 orang (2.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju dan setuju

sebanyak 24 orang (35.3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dan setuju bahwa perusahaan memberikan jaminan pensiun yang sesuai dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.27
Perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada Saudara sesuai dengan jabatan.
Pernyataan X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Ragu-Ragu	15	22.1	22.1	23.5
Setuju	19	27.9	27.9	51.5
Sangat Setuju	33	48.5	48.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (48.5%), setuju sebanyak 19 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (22.1%) dan sebanyak 1 orang (1.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan jaminan pensiun yang cukup kepada Saudara sesuai dengan jabatan.

Tabel 4.28
Perusahaan selalu meningkatkan jaminan pensiun setiap tahunnya.
Pernyataan X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	4	5.9	5.9	5.9
Tidak Setuju	6	8.8	8.8	14.7
Ragu-Ragu	16	23.5	23.5	38.2
Setuju	24	35.3	35.3	73.5
Sangat Setuju	18	26.5	26.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (26.5%), setuju sebanyak 24 orang (35.3%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (23.5%), tidak setuju sebanyak 6 orang (8.8%) dan sebanyak 4 orang (5.9%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (35.3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan selalu meningkatkan jaminan pensiun setiap tahunnya.

Tabel 4.29
Perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.

Pernyataan X3.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.5	1.5	1.5
Tidak Setuju	3	4.4	4.4	5.9
Ragu-Ragu	14	20.6	20.6	26.5
Setuju	33	48.5	48.5	75.0
Sangat Setuju	17	25.0	25.0	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (25.0%), setuju sebanyak 33 orang (48.5%), ragu-ragu sebanyak 14 orang (20.6%), tidak setuju sebanyak 3 orang (4.4%) dan sebanyak 1 orang (1.5%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan bayaran lembur agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja.

Tabel 4.30
Perusahaan selalu meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya.
Pernyataan X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	13	19.1	19.1	19.1
	Ragu-Ragu	8	11.8	11.8	30.9
	Setuju	17	25.0	25.0	55.9
	Sangat Setuju	30	44.1	44.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (44.1%), setuju sebanyak 17 orang (25.0%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (11.8%) dan sebanyak 13 orang (19.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang (44.1%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan selalu meningkatkan bayaran lembur setiap tahunnya.

Tabel 4.31
Perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang
karyawan laksanakan.
Pernyataan X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Ragu-Ragu	11	16.2	16.2	19.1
	Setuju	19	27.9	27.9	47.1
	Sangat Setuju	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (52.9%), setuju sebanyak 19 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (16.2%) dan sebanyak 2 orang (2.9%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan sangat setuju sebanyak 36 orang (52.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan bayaran lembur sesuai dengan pekerjaan yang karyawan laksanakan.

d. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.32
Karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	32	47.1	47.1	70.6
Setuju	19	27.9	27.9	98.5
Sangat Setuju	1	1.5	1.5	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.5%), setuju sebanyak 19 orang (27.9%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (47.1%) dan sebanyak 16 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan organisasi.

Tabel 4.33
Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.5
Setuju	30	44.1	44.1	92.6
Sangat Setuju	5	7.4	7.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (7.4%), setuju sebanyak 30 orang (44.1%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (44.1%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart perusahaan.

Tabel 4.34
Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	7	10.3	10.3	10.3
Ragu-Ragu	30	44.1	44.1	54.4
Setuju	29	42.6	42.6	97.1
Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.9%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (44.1%) dan sebanyak 7 orang (10.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (44.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

Tabel 4.35
Karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.
Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Ragu-Ragu	28	41.2	41.2	48.5
	Setuju	32	47.1	47.1	95.6
	Sangat Setuju	3	4.4	4.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.4%), setuju sebanyak 32 orang (47.1%), ragu-ragu sebanyak 28 orang (41.2%) dan sebanyak 5 orang (7.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (47.1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan diberikan promosi atas dasar penilaian prestasi kerja.

Tabel 4.36
Karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.
Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	11.8	11.8	11.8
	Ragu-Ragu	27	39.7	39.7	51.5
	Setuju	27	39.7	39.7	91.2
	Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.8%), setuju sebanyak 27 orang (39.7%), ragu-ragu sebanyak 27 orang (39.7%) dan sebanyak 8 orang (11.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 27 orang (39.7%). Jadi dapat

disimpulkan responden setuju dan ragu-ragu bahwa karyawan memiliki kemampuan ide-ide baru yang merupakan dasar dalam kenaikan jabatan.

Tabel 4.37
Karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.

Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.5
Setuju	33	48.5	48.5	97.1
Sangat Setuju	2	2.9	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.9%), setuju sebanyak 33 orang (48.5%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.5%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (48.5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bekerja agar menjadi bahan pertimbangan pimpinan untuk kenaikan jabatan saya.

Tabel 4.38
Karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
Ragu-Ragu	26	38.2	38.2	54.4
Setuju	28	41.2	41.2	95.6
Sangat Setuju	3	4.4	4.4	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang (4.4%), setuju sebanyak 28 orang (41.2%), ragu-ragu

sebanyak 26 orang (38.2%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berdiskusi dengan karyawan lain untuk membangun kinerja tim yang baik.

Tabel 4.39
Karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.
Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	16.2	16.2	16.2
	Ragu-Ragu	22	32.4	32.4	48.5
	Setuju	29	42.6	42.6	91.2
	Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.8%), setuju sebanyak 29 orang (42.6%), ragu-ragu sebanyak 22 orang (32.4%) dan sebanyak 11 orang (16.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (42.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan melakukan bekerja sama untuk menyelesaikan atau memecahkan masalah pekerjaan.

Tabel 4.40
Karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan
dengan rekan kerja.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	11.8	11.8	11.8
Ragu-Ragu	26	38.2	38.2	50.0
Setuju	28	41.2	41.2	91.2
Sangat Setuju	6	8.8	8.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (8.8%), setuju sebanyak 28 orang (41.2%), ragu-ragu sebanyak 26 orang (38.2%) dan sebanyak 8 orang (11.8%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (41.2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.41
Uji Validitas (X₁) Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	26.7794	22.025	.501	.790
Pernyataan X1.2	27.0000	22.806	.547	.783
Pernyataan X1.3	26.8971	23.019	.548	.783
Pernyataan X1.4	26.8088	23.112	.455	.795
Pernyataan X1.5	27.1176	23.150	.570	.781
Pernyataan X1.6	27.1324	23.609	.578	.782
Pernyataan X1.7	27.1471	23.799	.539	.785
Pernyataan X1.8	26.8824	23.329	.508	.788
Pernyataan X1.9	26.8235	23.282	.364	.810

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.42
Uji Validitas (X₂) Kompetensi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	27.0294	25.133	.506	.867
Pernyataan X2.2	26.6765	22.401	.800	.841
Pernyataan X2.3	26.8088	25.679	.471	.870
Pernyataan X2.4	26.8235	24.058	.504	.869
Pernyataan X2.5	26.9118	24.947	.519	.866
Pernyataan X2.6	26.7059	22.718	.778	.843
Pernyataan X2.7	26.5588	23.026	.623	.858
Pernyataan X2.8	26.7500	24.549	.508	.868
Pernyataan X2.9	26.6765	22.401	.800	.841

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil

uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kompetensi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.43
Uji Validitas (X₃) Kompensasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	31.9412	25.220	.390	.790
Pernyataan X3.2	31.2794	27.966	.431	.777
Pernyataan X3.3	31.3676	26.445	.458	.773
Pernyataan X3.4	31.4559	23.834	.646	.744
Pernyataan X3.5	31.0882	26.649	.557	.762
Pernyataan X3.6	31.6471	25.187	.505	.767
Pernyataan X3.7	31.4118	26.903	.504	.768
Pernyataan X3.8	31.3824	25.673	.447	.776
Pernyataan X3.9	31.0147	27.477	.454	.774

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.44
Uji Validitas (Y) Kepuasan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.3824	21.941	.537	.877
Pernyataan Y.2	27.0294	19.999	.737	.860
Pernyataan Y.3	27.0735	22.666	.466	.882
Pernyataan Y.4	26.9706	22.596	.488	.881
Pernyataan Y.5	27.0000	19.851	.798	.855
Pernyataan Y.6	27.0735	22.278	.459	.884
Pernyataan Y.7	27.1176	21.240	.602	.872
Pernyataan Y.8	27.0147	19.865	.737	.860
Pernyataan Y.9	26.9853	19.627	.833	.852

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.44 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada Tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (X₁) Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.807	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,807 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.46
Uji Reliabilitas (X₂) Kompetensi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,872 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.47
Uji Reliabilitas (X₃) Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,791 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.48
Uji Reliabilitas (Y) Kepuasan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	9

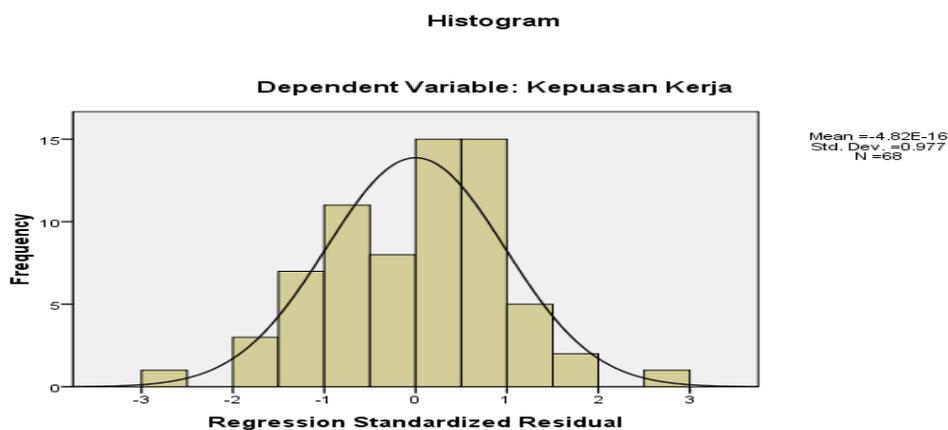
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,883 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

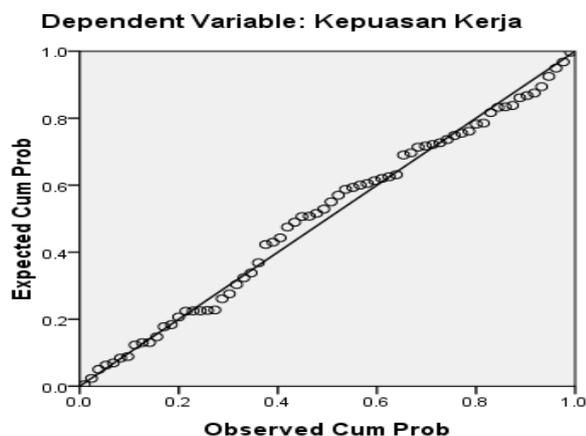


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel kepuasan kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asym.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.49
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.36354416
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.057
	Negative	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.932
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada Tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,932 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,932 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.50
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Kepemimpinan	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Kompetensi	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Kompensasi	.162	.067	2.394	.020	.594	1.683

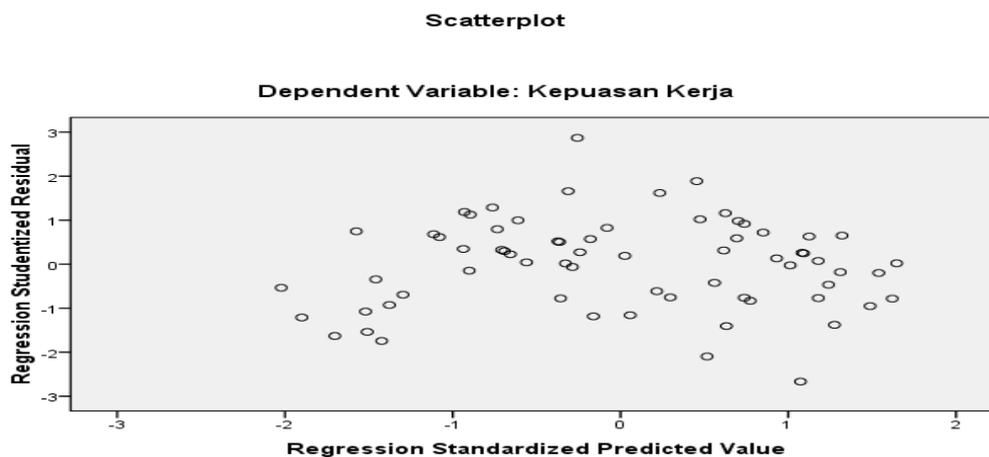
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah kepemimpinan 2,038 < 10, kompetensi 2,175 < 10 dan kompensasi 1,683 < 10, serta nilai *Tolerance* kepemimpinan 0,491 > 0,10, kompetensi 0,460 > 0,10 dan kompensasi 0,594 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan 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 sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.51
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Kepemimpinan	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Kompetensi	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Kompensasi	.162	.067	2.394	.020	.594	1.683

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.51 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 1,747 + 0,161 X_1 + 0,602 X_2 + 0,162 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 1,747.
- Jika terjadi peningkatan kepemimpinan 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,161.
- Jika terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,602.
- Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,162.

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

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.52
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1390.583	3	463.528	79.260	.000^a
	Residual	374.285	64	5.848		
	Total	1764.868	67			

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 79,260 sedangkan F_{Tabel} sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran Tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti

menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.53
Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.747	2.036	.858	.394		
	Kepemimpinan	.161	.079	2.042	.045	.491	2.038
	Kompetensi	.602	.080	7.529	.000	.460	2.175
	Kompensasi	.162	.067	2.394	.020	.594	1.683

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.53 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,042 > t_{Tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- 2) Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7,529 > t_{Tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

- 3) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,394 > t_{Tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.54
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.778	2.41831

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.54 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,778 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 77,8% kepuasan kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi. Sedangkan sisanya $100\% - 77,8\% = 22,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti pelatihan, upah, lingkungan kerja dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,042 > t_{Tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang karyawan dapatkan dari seorang atasan merupakan

sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti keramahan atasan terhadap karyawan, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada karyawan. kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh karyawan otomatis karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut karena kenyamanan dan suasana kerja diperoleh dari perusahaan tersebut, selain itu motivasi yang terus dan terus diberikan pimpinan kepada karyawan senantiasa akan mendorong prestasi kerja karyawan dengan prestasi tersebutlah karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 7,529 > t_{Tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas/pekerjaan. Pengaruh antara kompetensi karyawan dengan kepuasan kerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau karyawan apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan". Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam meningkatkan kepuasan kerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,394 > t_{Tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja. Memberikan

kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan-penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 79,260 sedangkan F_{Tabel} sebesar 2,75 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran Tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang karyawan dapatkan dari seorang atasan merupakan sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti keramahan atasan terhadap karyawan, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada karyawan. kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh karyawan otomatis karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut. Pengaruh antara kompetensi karyawan dengan kepuasan kerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya kuat dan akurat, bahkan mereka atau karyawan apabila ingin meningkatkan kepuasan kerja, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaan. Finansial

yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group, dimana $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,045 < 0,05$.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group, dimana $t_{hitung} 7,529 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group, dimana $t_{hitung} 2,394 > t_{tabel} 1,997$ dan signifikan $0,020 < 0,05$.
4. Kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Alhas Jaya Group, dimana $F_{hitung} 79,260 > F_{tabel} 2,75$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan agar pimpinan perusahaan harus mempertahankan dan terus meningkatkan karyawan yang bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pemimpin dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan perusahaan lebih memperhatikan karyawan yang tidak dapat bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan dari pimpinan, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu perusahaan melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan kerja dan perilaku karyawan di masa yang akan datang.
2. Disarankan untuk memberikan perhatian terhadap kompetensi karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan bimbingan terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Memberikan perhatian terhadap motivasi yang telah dilaksanakan dengan cara kepekaan pimpinan terhadap karyawan seperti memberikan masukan dan pujian serta menata tempat kerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kompetensi karyawan dalam bekerja. Perusahaan juga harus menambah jumlah akomodasi yang ada, sehingga secara langsung dapat meningkatkan kompetensi karyawan.
3. Perusahaan harus memperhatikan kompensasi karena motivasi karyawan dapat ditingkatkan apabila kebijakan kompensasi memenuhi prinsip keadilan dan mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan. Perusahaan harus memberikan kompensasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan pemberian kompensasi harus sesuai dengan kinerja karyawan.

4. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan sistem promosi atas dasar penilaian prestasi kerja karyawan dan disarankan agar perusahaan memperhatikan karyawan yang bekerja tidak memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan dengan solusi pelatihan atau orientasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Gibson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Krietner R dan Angelo Kinicki, (2015). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Manullang, M. (2014). *Manajemen Personalia*. Edisi ke-3. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Pertama, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* Cetakan Ketiga. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S P. dan Timothy, A. J. (2014). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Rusiadi, et al (2014), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Samsudin, S.H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. CV. Pustaka Setia. Bandung.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Jurnal:

- Agathanisa, Citha. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda.*
- Akmal, Akhwanul. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan.*
- Deswarta. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau.*
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). *Halal industry's response to a current and post-COVID-19 landscape and lessons from the past. Journal of Islamic Marketing.*
- Hidayat, S. E., Rafiki, A., & Nasution, M. D. T. P. (2021). *Bibliometric Analysis and Review of Halal Tourism. Signifikan: Jurnal Ilmu Ekonomi, 10(2), 177-194.*
- Mubarok, Ahmad. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi.*
- Nasution, M. D. T. P., Rafiki, A., Lubis, A., & Rossanty, Y. (2021). *Entrepreneurial orientation, knowledge management, dynamic capabilities towards e-commerce adoption of SMEs in Indonesia. Journal of Science and Technology Policy Management.*
- Rumawas, Wehelmina. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Irawan, I. (2019). *Communication and Customer Relations Strategy in Improving Hotel Guests' Satisfaction in Samosir Tourism Area, North Sumatra, Indonesia. International Journal of Management (IJM), 10(6).*
- Sanwani, Ah. (2017). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Agung Pelita Industrindo (Api) Tangerang.*
- Septerina. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia.*
- Simanungkalit, Yesa Martha Vita (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines.*
- Sinurat, Elferida J. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan.*
- Sitorus, Memo. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Seleksi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Sumber Menara Lestari.*