

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA KARUNIA INDAH**

**Riska Novialni; DR. Ir. Meita Pragiwani, MM**  
Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia  
Indonesia, Jakarta

[riskanovialni@gmail.com](mailto:riskanovialni@gmail.com); [meita\\_pragiwani@stei.ac.id](mailto:meita_pragiwani@stei.ac.id)

## **Abstract**

*This study aims to determine the relationship between leadership, motivation and compensation for employee job satisfaction at PT. Mitra Karunia Indah. The study population was employees who worked at the head office of PT. Mitra Karunia Indah using Google from as a media questionnaire. The sampling method using Slovin technique with a sample of 124 respondents. The strategy used in this study is a quantitative strategy that is measured by calculating the partial determination coefficient ( $R^2$ ) and testing the t-test hypothesis with SPSS 25.0. The results showed that, (1) Leadership partially had a significant effect on employee job satisfaction, (2) Motivation partially had a significant effect on employee job satisfaction, (3) Compensation partially had a significant effect on Job Satisfaction.*

**Keywords: Leadership, Motivation, Compensation and Job Satisfaction**

## **I. PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi sebagaimana diketahui, manfaat pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) sangat besar bagi upaya menciptakan tujuan organisasi dalam mencapai kesuksesan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang menentukan kemajuan suatu lembaga usaha atau perusahaan. Hal ini karena mereka merupakan unsur pengelola, perencana, pengatur, pelaksana sekaligus penentu dalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan sikap

umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukannya, karena pada umumnya apabila orang membahas tentang sikap pegawai, yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Robbins, 2017:41). Pekerjaan merupakan bagian yang penting dalam kehidupan seseorang, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kehidupan seseorang. Oleh karena itu, kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup (Wether dan Davis, 2016:42). Sementara itu, beberapa perusahaan saat ini menekankan kunci sukses nya kepada bagaimana menciptakan kepuasan karyawan terhadap perusahaan..

Sebagai pendorong sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik sedikit banyak dipengaruhi oleh peran adanya seorang pemimpin, kompensasi, serta motivasi yang tinggi sehingga sumber daya manusia dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan. Para pemimpin 3 perusahaan merupakan unsur yang terlibat dalam pengelolaan, perencanaan, dan pengaturan kegiatan perusahaan. Sedangkan, para karyawan adalah sumber daya manusia yang lebih banyak terlibat sebagai pelaksana.

Kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial, yaitu suatu kehidupan yang mempengaruhi kehidupan lain, kekuatan yang mempengaruhi perilaku karyawan lain kearah pencapaian target tertentu yang telah diharapkan organisasi (Soekarso,2015:9).Setiap kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi Kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah disuatu perusahaan atau organisasi, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi oranglain

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan prestasi kerja karyawan. Perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan melakukan training tentang pekerjaan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki agar mengerjakan pekerjaan dengan baik dan sesuai target prosedur perusahaan. Jadi, apabila perusahaan memahami untuk memotivasi karyawan dan dapat mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kepuasan kerja yang diberikan karyawan dengan optimal dan sesuai dengan standar yang ditentukan perusahaan.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga memberikan dampak positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam melaksanakan yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi dalam lingkungan kerja. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi anatar lain sebagai ikatan kerja yang sama antara perusahaan dengan karyawan, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh perusahaan terhadap karyawan dan sebagainya

Kompensasi menurut Nawawi (2005) penghargaan dan ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, kegiatan yang di sebut pekerja, kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan

memberikan dorongan dalam bekerja agar lebih baik lagi. Dalam kepuasan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan perusahaan, memotivasi perilaku karyawan salah satu proses agar perusahaan mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2011:2). Pemimpin memiliki pengaruh terhadap karyawan dalam suatu perusahaan dan menjadi faktor penting dalam menentukan kelangsungan atau keberlanjutan perusahaan tersebut.

## **II. KAJIAN LITERATUR**

### **2.1 Review Penelitian**

Penelitian dari Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi Adnyani pada tahun 2016 dalam Jurnal Analisis Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 532. ISSN: 2302-8912 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “pengaruh kompensasi, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan”. Motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Wahyu Maulana pada tahun 2018 dalam Jurnal Analisis Vol. 3 No. 1 ISSN 1412-2936. Perusahaan untuk menggapai tujuannya maka aspek sumber daya manusianya haruslah yang kompetitif. Kinerja SDM merupakan ujung tombak pencapaian tersebut. Oleh karenanya, perusahaan harus memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya agar kinerjanya optimal dan maksimal. Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis mengambil tema penelitian yaitu tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Bank Jatim, Tbk Cabang Pamekasan”. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja, serta menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi serta sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan secara keseluruhan berjumlah 88 responden. Metode analisa data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitiannya adalah kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian oleh Mutmainah (2016). Penelitian ini bertujuan mengetahui (1) besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, (2) besarnya pengaruh Profesionalitas Guru terhadap Kinerja Guru, dan (3) besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalitas Guru secara

sendiri dan bersama-sama terhadap Kinerja Guru. Jenis penelitian ini adalah *ex-postfacto* dengan pendekatan kuantitatif. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Guru. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalitas Guru. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden adalah 38 guru SMK Negeri 1 Tepus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, angket, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan SPSS Statistics 21 dengan analisis deskriptif dan analisis regresi.

Penelitian dari Widya Parimita, Siti Khoiriyah, Agung Wahyu Handaru pada tahun 2018 dalam *Jurnal Analisis* Vol 9, No. 1, 2018, e-ISSN: 2301-8313. Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari, 2) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan pada PT Tridaya Eramina Bahari, 3) Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Tridaya Eramina Bahari, 4) Untuk mengetahui motivasi kerja dan kompensasi dapat memprediksi kepuasan kerja pada karyawan pada PT Tridaya Eramina Bahari.

Penelitian dari Hendriani, Sari, dkk pada tahun 2014 dalam *jurnal aplikasi manajemen* Vol.12 No.1 Maret 2014 ISSN: 1693- 5241 TERAKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO. 66b/DIKTI/KEP/2011. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan di PT Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru. Terdapat dua variabel independen yaitu “kepemimpinan dan kompensasi serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan”. Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah sebesar 52 karyawan Bank Riau Kepri. Pengambilan sampel secara probabilitas dengan teknik stratified Sampling dan Purposive random sampling yaitu sampel yang diambil berdasarkan stratifikasi atau tingkatan tertentu berdasarkan referensi, sehingga diperoleh sampel yang representative.

Penelitian dari Sari, Muis, Dkk pada tahun 2015 dalam *Jurnal Analisis*, Vol.1 No.1:87–93 ISSN 2303-1001. Penelitian ini bertujuan mengetahui “pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar”. Terdapat tiga variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi, dan stress serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bersifat deskriptif. Sampel yang diambil sebanyak 77 orang karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. Penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (*sensus*). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda melalui program SPSS for windows.

Penelitian dari Rizwan Saleem, Aseem Mahmood, Asif Mahmood pada tahun 2013 dalam *International Journal of Business and Management* Vol. 5, No. 11; November 2013 Tujuan Penelitian: “Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak motivasi kerja terhadap pekerjaan kepuasan dalam organisasi layanan telekomunikasi seluler di Pakistan”. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana karyawan puas dengan berbagai dimensi pekerjaan mereka. Desain / Metodologi Penelitian: Desain penelitian deskriptif berbasis survei digunakan. Penelitian dilakukan karyawan yang bekerja di dua organisasi penyedia layanan Pakistan. Sekitar 60 kuesioner survei didistribusikan



pada Oktober 2009 dengan menggunakan mode komunikasi tatap muka dan email.

Penelitian dari Ibnu Sina dalam pada tahun 2016 dalam International Journal of Economics and Finance Vol. 8, No. 10; 2016 Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap pekerjaankepuasan karyawan, apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan apakahada pengaruh “kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Garuda MilkyArtha Surabaya.Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif”. Penelitian ini menggunakan random sampling untuk pengambilan sampel,dan kuesioner yang digunakan untuk mengambil data dari penelitian ini

Penelitian dari Yesa Martha Vita, Endang Setyaningsih pada tahun 2018 dalam International Journal of Business and Management Vol 7 No 2 (2018) tujuan dari penelitian ini “Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara pemimpin (leader), dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua elemen dalam suatu organisasi untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal”. Untuk mencapai tujuan tersebut harus dicari bagaimana seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, sehingga tujuan dan sasaran yang direncanakan bersama dapat mencapai sasaran tersebut.

## **2.2 Kepemimpinan**

Kepemimpinan berasal dari kata leadership. Kepemimpinan sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan perusahaan. Pemimpin berperan aktif dalam membangun kerja sama tim di perusahaan, oleh karena itu kepemimpinan tidak bisa lepas dari struktur organisasi dalam perusahaan. Seorang pemimpin yang berkualitas mengarahkan fungsi manajemen perusahaan dengan baik, maka menjadi seorang pemimpin bukan hanya mengatur tetapi juga mengarahkan danmengawasi.

Kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau diajak bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama (Hasibuan, 2017:118).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju tentang apa yang perlu dikerjakan dan bagaimana tugas tersebut dapat dilakukan secara efektif, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Susanto, 2017:13).

Kepemimpinan adalah tanggung jawab, keteladanan, bukan kekuasaan semata. Didalam kepemimpinan, pemimpin harus santun, jujur dan adil memikul tanggung jawab dan memberi keteladanan kepada para bawahannya dalam menjalankan organisasi atau perusahaan (Wijaya & Purnomolastu, 2015:3)

Kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya (Miftah Thoha,2010:49).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa sukses atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan kepemimpinan organisasi tersebut dalam mengarahkan mengawasi kinerja sumber daya beserta alat-alatnya bekerja agar penggunaanya berlangsung secara efektif, efisien dan ekonomis.

### **2.3 Motivasi**

Winardi, (2008: 1) motivasi berasal dari bahasa latin yaitu “Movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi pada dasarnya merupakan proses yang tidak disadari. Jadi dalam tiap individu kebutuhan untuk memotivasi berbeda dari waktu ke waktu, kuncinya kebutuhan mana yang saat itu paling dominan. Motivasi adalah aktivitas pelaku sebagai energi untuk bangkit memenuhi kebutuhan dan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang di terapkan. (Fahmi Irahm, 2016:25). Motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugasnya agar mencapai tujuan yang diinginkannya (David McClelland, 2013: 25).

Motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Marihot Tua Effendi Hariandja, 2009:320). Motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan (Kondalkar, 2007:99). Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa memandang motivasi dipengaruhi oleh motif, harapan dalam insentif dimana motif sebagai dorongandorongan yang ada di dalam dirinya untuk mencapai keinginan atau kepentingannya.

Motivasi pada dasarnya faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut

### **2.4 Kompensasi**

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas jasa yang diserahkan karyawan kepada perusahaan atau dengan kata lain kompensasi merupakan semua penghargaan (materi dan non materi) yang diberikan oleh 24 perusahaan atas jasa karyawan. Kompensasi salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan oleh karena itu sudah semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan kinerja karyawan yang diharapkan akan terus meningkat.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan, 2017: 119). Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016: 271). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2011:314). Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Widodo, 2016: 155). Kompensasi adalah

penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Marwansyah, 2016: 269).

## **2.5 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaan yang sesuai yang dirasakan. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang mereka jalankan sesuai dengan yang diharapkan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas yang dimaksud. Kepuasan bagi setiap orang itu relative, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang di respon sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan (Fattah, 2017:63). Kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relative berbeda, berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku.

Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam mengalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut pada kepuasan kerja yang tinggi, pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja dan besar kecilnya organisasi.

## **III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komperatif, karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2017:5). Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerjakaryawan.

Metode penelitian yang digunakan untuk mendukung dalam penelitian ini adalah metode survei. Dengan demikian, penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok (Singarimbun, 2006). Metode survei bertujuan memperoleh suatu objek yang teliti, dan menjelaskan hubungan-hubungan dari beberapa variabel yang kedudukannya masing-masing diuraikan dalam kerangka berpikir teoritis dengan menggunakan angket atau kuesioner untuk melakukan data dari sampel.

Sugiyono (2013:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan untuk mendukung strategi dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling dengan menyebarkan kuesioner.

#### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **4.1 Uji Validitas**

Uji validitas diolah menggunakan komputer dengan program SPSS versi 25.0. instrumen penelitian dapat dikatakan valid (akurat) untuk penelitian apabila memiliki nilai validitas lebih besar atau sama dengan 0,05 dan sebaliknya, apabila nilai validitas kurang dari 0,05 maka dikatakan tidak valid (tidak akurat).

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

<b>No. Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>kritis</sub></b>	<b>Keputusan</b>
1	0,58	0,05	Valid
2	0,39	0,05	Valid
3	0,35	0,05	Valid
4	0,34	0,05	Valid
5	0,53	0,05	Valid
6	0,35	0,05	Valid
7	0,54	0,05	Valid
8	0,42	0,05	Valid
9	0,49	0,05	Valid
10	0,41	0,05	Valid
11	0,48	0,05	Valid
12	0,43	0,05	Valid

Sumber: Data diolah

**Tabel 2 Validitas Instrumen per Butir untuk Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)**

<b>No. Pertanyaan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>kritis</sub></b>	<b>Keputusan</b>
1	0,47	0,05	Valid
2	0,62	0,05	Valid
3	0,44	0,05	Valid
4	0,55	0,05	Valid
5	0,45	0,05	Valid
6	0,46	0,05	Valid
7	0,38	0,05	Valid
8	0,45	0,05	Valid
9	0,56	0,05	Valid
10	0,39	0,05	Valid

Sumber: Data diolah



**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X<sub>3</sub>)**

No. Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keputusan
1	0,62	0,05	Valid
2	0,69	0,05	Valid
3	0,54	0,05	Valid
4	0,39	0,05	Valid
5	0,66	0,05	Valid
6	0,49	0,05	Valid

Sumber: Data diolah

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

No. Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keputusan
1	0,67	0,05	Valid
2	0,50	0,05	Valid
3	0,60	0,05	Valid
4	0,58	0,05	Valid
5	0,58	0,05	Valid
6	0,56	0,05	Valid
7	0,65	0,05	Valid

Sumber: Data diolah

#### 4.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka selanjutnya akan dilakukan uji realibilitas. Uji realibilitas dimaksudkan untuk memastikan bahwa instrument memiliki konsistensi sebagai alat ukur sehingga tingkat kehandalannya dapat menunjukkan hasil yang konsisten. Pengujian Realibilitas dilakukan dengan metoda Cronbach Alpha. Lebih lanjut sugiono mengatakan instrument penelitian dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha sebesar 0,6 atau lebih. Data tersebut dikorelasikan dengan bantuan program SPSS versi 25.0.

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	r <sub>i</sub>	r <sub>kritis</sub>	Keputusan
----------	----------------	---------------------	-----------

Kepemimpinan (X1)	0,700	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,708	0,60	Reliabel
Kompensasi(X3)	0,725	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,741	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari hasil jawaban kuesioner 12 ( dua belas ) item pernyataan kepemimpinan (X1), 10 ( sepuluh) item pernyataan motivasi (X2), 6 ( enam ) item pernyataan kompensasi (X3), 8 ( delapan ) item pernyataan kepuasan kerja karyawan (Y) dikatakan reliabel. Hal ni dikarenakan nilai Alpha Cronbach's berdasarkan tabel diatas nilai tersebut lebih dari 0,60.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov ( Kolmogorov-Smirnov Test ) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan dan pendekatan grafik normal probability plot. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data ( titik ) pada sumbu diagonal dari grafik. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagaiberikut

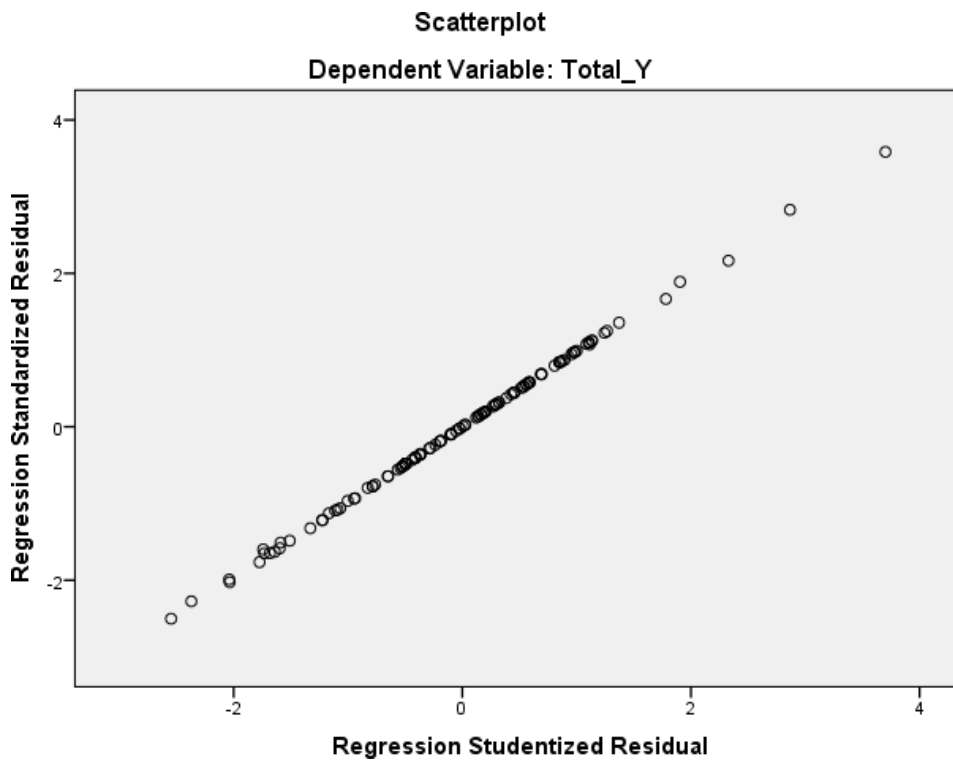
**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Data**

		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45802886
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Output SPSS Versi 25.0

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.13 diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi diatas 0,05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini berarti data residual tersebut terdistribusi secara normal.

**Gambar 1**  
**Grafik Normal Probality Plot**



Sumber : Output SPSS Versi 25.0

#### 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi

**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	T	Sig
1 ( Constant )	0,891	0,375
Kepemimpinan	2,961	0,004

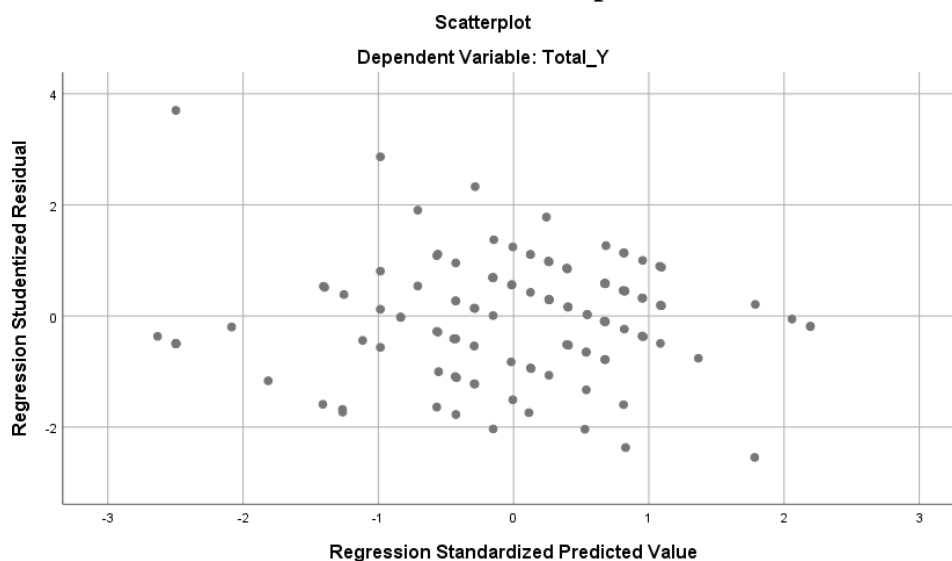
Motivasi	2,386	0,019
Kompensasi	3,585	0

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Output SPSS Versi 25.0

Hasil diatas juga didukung dengan hasil analisis grafiknya yaitu grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak , tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot di tunjukan pada Gambar 4.2 dibawah ini :

**Gambar 2**  
**Grafik Scatterplot**



Sumber : Output SPSS Versi 25.0

Dengan melihat grafik scatterplot diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 ( nol ) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan.

### 4.3.3 Uji Multikolonieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah terdapat dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Apabila terjadi keadaan ini maka kita akan menghadapi kesulitan untuk membedakan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel berikutnya. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi ( tolerance value ) atau nilai Variance Inflation Factor ( VIF ). Batas tolerance  $> 0,10$  dan batas VIF  $< 10,00$  sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolonieritas bebas. Hasil dari pengujian multikolonieritas pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8 Hasil Uji Multikolonieritas**



***Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karunia Indah***

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 ( Constant )		
Kepemimpinan	0,595	1,682
Motivasi	0,454	2,202
Kompensasi	0,54	1,852

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja  
 Sumber : Output SPSS Versi 25.0

Dalam hasil perhitungan diatas diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel kepemimpinan sebesar 1,682, motivasi sebesar 2,202 dan kompensasi sebesar 1,852. Dimana ketiga variabel tersebut memiliki nilai dibawah 10. Dapat dilihat pula bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel lebih dari 0,1 yaitu untuk kepemimpinan sebesar 0,592, Motivasi sebesar 0,454 dan Kompensasi sebesar 0,540. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel dalam model regresi.

**4.4 Koefisien determinasi (Adj. R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi ( Adj. R<sup>2</sup> ) dari hasil regresi menunjukkan seberapa besar variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya.

**Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,692 <sup>a</sup>	,479	,466	1,476	1,928

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kep\_Karyawan 58  
 Sumber : Output SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 4.17. tersebut, menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adj R<sup>2</sup> ) sebesar 0,466. Hal ini berarti kontribusi kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi dalam menjelaskan kepuasan karyawan adalah sebesar 46,6%, sedangkan sisanya 53,4% dijelaskan oleh variabel selain kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

**4.5 Uji Hipotesis**

**4.5.1 Uji Parsial (Uji t)**

Adapun hasil persamaan uji hipotesis secara parsial untuk melihat pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi seperti dibawah ini:

**Tabel 10 Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 ( Constant )	2,032	2,281		,891	,375
Kepemimpinan	,190	,064	,253	2,961	,004
Motivasi	,196	,082	,233	2,386	,019
Kompensasi	,387	,108	,321	3,585	,000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan perolehan pengolahan data dengan SPSS versi 25.0. diperoleh nilai signifikan pada variabel kompensasi sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Karunia Indah.

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Berikut penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil dari kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil olah data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antar kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial signifikan sebesar  $0,0000 < 0,05$  ( taraf signifikan). Hal ini berarti keberhasilan suatu perusahaan baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu perusahaan sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang tepat dalam perusahaan yang bersangkutan. Perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
2. Hasil olah data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikan sebesar  $0,0000 < 0,05$  ( taraf signifikansi ). Hal ini berarti adanya keberhasilan pada motivasi yang diberikan antara pemimpin dan karyawan, maka akan diikuti oleh kenaikan kepuasan kerja karyawan di PT. Mitra Karunia Indah.
3. Hasil olah data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kompensasi yang diberikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikan sebesar 0,0000.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran terhadap PT. Mitra Karunia Indah, guna mendapatkan pertimbangan bagi pihak terkait untuk pengambilan keputusan dimasa mendatang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian variabel kepemimpinan dengan pertanyaan “Pimpinan memberikan pekerjaan sesuai SOP” memiliki nilai terendah. Dalam perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan SOP dapat membantu kegiatan operasional perusahaan dan mempermudah karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya. Dengan SOP, seluruh aktivitas perusahaan menjadi teratur dan tertib. Para pegawai tahu apa tugasnya, apa yang tidak boleh dilakukannya, dan apa yang harus dilakukannya. Dan untuk pertanyaan “Pimpinan mengembangkan cara-cara untuk mendorong kinerja karyawan” memiliki nilai tertinggi. Pimpinan harus lebih meningkatkan ide-idenya kembali untuk mendorong kinerja karyawan agar lebih baik dari sebelumnya.

2. Berdasarkan hasil penelitian variabel motivasi dengan pertanyaan “Bekerja pada perusahaan ini akan menjamin saya dihari tua” memiliki nilai terendah. Sebaiknya perusahaan mampu memberikan fasilitas atau tunjangan jaminan hari tua kepada karyawan yang sudah bekerja lama pada perusahaan. Dan untuk pertanyaan “saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dan asuransi kecelakaan dari perusahaan” memiliki nilai tertinggi. Perusahaan harus lebih meningkatkan kembali jaminan yang tersedia untuk seluruhkaryawannya.

3. Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi dengan pertanyaan “saya menerima uang transport dari perusahaan” memiliki nilai terendah. Dalam melakukan pekerjaan diluar kantor atau bekerja dilapangan harusnya perusahaan memberikan uang transport secara langsung tidak memberikan uang transport secara rembes. Dan untuk pertanyaan “saya mendapatkan gajisetiapbulannyasecaratepatwaktu”memilikinilaitertinggi.Untuk 62 dalam hal ini perusahaan harus mempertahankan untuk memberi gaji setiap bulan tepat pada waktunya.

4. Berdasarkan variabel kepuasan kerja karyawan dengan pertanyaan “saya selalu menyikapi pekerjaan yang diberikan atasan dengan hal positif” memiliki nilai terendah. Dalam hal ini karyawan seharusnya selalu menerima dan menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang ditugaskan oleh pimpinan dengan baik. Dan untuk pertanyaan “saya wajib mendukung visi dan misi perusahaan” memiliki nilai tertinggi. Seluruh karyawan harus mempertahankan visi dan misi dalam setiap melaksanakan pekerjaan yang diberikan olehpimpinan.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan. Bandung : Rosda
- A.M. Sardiman. (2009). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. (2006). Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- As’ad, Mohammad. (2009). Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fiedler, Fred E. (2011), Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Jakarta. Grafindo Persada
- Hadari Nawawi (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Cetakan Ke-4 Yogyakarta: Gajah Mada Univercity Press.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

- Hendriani, Sari, dkk (2014), Untuk mengetahui kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Vol.12 No.1 ISSN: 1693-5241.
- Ibnu, Sina (2016), Pengaruh gaya kepemimpinan, terhadap pekerjaan kepuasan karyawan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan dalam International Journal Of Economics and Finance Vol.8, No. 10;2016.
- Nana, Sudjana.(2010). Dasar-dasar Proses Belajar, Sinar Baru Bandung.
- Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi Adnyani (2016) Pengaruh Kompensasi, Motivasi untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan. Vol.5, 2016: 500-532 ISSN: 2302-8912
- Rizwan Saleem, Aseem Mahmood, Asif Mahmood (2013) Dampak motivasi kerja terhadap pekerjaan kepuasan dalam organisasi layanan telekomunikasi seluler di Pakistan. dalam International Journal of Business and Management Vol.5, No. 11 November 2013.
- Sari Muis, dkk (2015), Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan stress terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Analisis, Vol.1 No.1:87-93 ISSN 2303-1001.
- Thoha, Miftah. (2010). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Hal. 49.
- Soekarso dan Putong Iskandar (2015), Kepemimpinan: Kajian Teoritis dan Praktis. Bogor: Mitra WacanaMedia
- Sofyandi& Garniwa. (2007). Perilaku Organisasional, Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sri Widodo. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi, Manggu Media, Bandung.
- Sutikno, Sobry. (2009). Belajar dan Pembelajaran, Prospect. Bandung
- Susanto, Yohanes. (2017). Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi. Yogyakarta:Deepublish.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. (2009). Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: SalembaEmpat.
- Wahyu Maulana (2018), Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Vol.3 No. 1 ISSN 1412-2936.
- Widya Parimita, Siti Khoiriyah (2018), Untuk mengetahui deksripsi motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Vol. 9 No.1. e-ISSN:2301-8313
- Yesa Martha Vita, Endang Setyaningsih (2018), Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara pemimpin (leader), dalam mengarahkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal., dalam International Journal of Business and Management Vol.7 No.2.