

**DAMPAK KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN****IMPACT OF COMPENSATION AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE
SATISFACTION****Alfian Effendy¹, Nurul Qomariah² dan Yusron Rozzaid³**¹²³Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember
Corresponding Author: nurulqomariah@unmuhjember.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplorasi dengan 105 orang karyawan. Menggunakan metode populasi (sensus) yaitu dengan meneliti seluruh populasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer berasal dari hasil penelitian kuisioner dan wawancara. Sumber data sekunder berasal dari artikel, jurnal dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda (SPSS 16.0 for windows). Berdasarkan hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa : terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan; Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study entitled "Compensation Analysis and Leadership on Job Satisfaction employees are encouraged At PT. Graha Central Indo Jember branch ". This study was aimed to determine the effect of compensation and leadership on employee job satisfaction. This study uses exploratory research with 105 employees. Using the methods of population (census) is to examine the entire population. The data used in this study are primary data and secondary compaction. The primary data source is derived from the results of questionnaires and interviews. Secondary data sources are from articles, journals and literature associated with the study. Data analysis method used is multiple linear regression analysis (SPSS 16.0 for Windows). Based on the research results it can be stated that: There is the influence of compensation has a significant influence partially on employee job satisfaction; 2. There is the influence of leadership has a significant influence partially on employee job satisfaction.

Keywords: Compensation, Leadership and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan. Sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi (Hariandja, 2005). Sumber daya manusia pada dasarnya adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia adalah sumber yang

berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Sutrisno, 2011). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal (Hasibuan, 2007).

Manusia menjadi salah satu yang berperan sangat aktif dan penting dalam suatu kegiatan perusahaan karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan karyawan adalah sebagai manusia yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat tercapai bergantung pada peran aktif karyawan dalam suatu kegiatan. Meskipun dalam era globalisasi yang sangat modern dengan adanya alat – alat canggih, karyawan tetap menjadi peran aktif dalam kegiatan perusahaan. Alat-alat canggih tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan dalam kegiatan perusahaan. Karyawan adalah perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaannya aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2007).

Dengan adanya karyawan disuatu perusahaan adalah salah satu sumber daya yang berharga untuk perusahaan, tentu peran karyawan dalam menunjang keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan sangat dibutuhkan. Dengan begitu, tentu karyawan membutuhkan semangat dalam melakukan aktivitas perusahaan. Untuk menjaga semangat kerja karyawan, selanjutnya perusahaan berkewajiban untuk memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan tergantung kepada besar kecilnya sumbangan tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas

jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kinerja karyawan juga akan semakin baik (Hasibuan, 2007).

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Bila kepuasan karyawan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya (Martoyo, 2000). Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan sangat berpartisipasi memberikan motivasi bagi kinerja karyawan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Kepemimpinan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan.

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran-peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan (Sutrisno, 2011).

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat memengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Maka dari itu dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2013).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Graha Central Indo Cabang Jember dapat melalui pemberian kompensasi secara benar dan adil sebagaimana kompensasi

akan dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja, oleh karena itu diperlukan perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil serta transparan, apabila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja karyawan akan menurun. Dengan kepemimpinan yang baik maka kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (Sutrisno, 2011). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Graha Central Indo Cabang Jember.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Handoko (1993) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002).

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar ia dapat membeli kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Kepemimpin tergantung kepada banyak faktor dan tiap-tiap pimpinan senantiasa dapat memperbaiki dan mempertinggi kemampuannya dalam bidang kepemimpinannya dengan jalan mengimitasi cara-cara yang ditempuh oleh pemimpin yang berhasil dalam tugas-tugas mereka atau mempelajari dan menerapkan prinsip-prinsip yang mendasari kepemimpinan yang baik (Robbins, 2001).

Robbins (2000) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan melalui usaha menggerakkan orang lain dalam organisasi atau instansi tidak terlepas dari kapasitas, peranan, perilaku dan karakteristik seorang pimpinan. Karakteristik seorang pimpinan meliputi sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, faktor-faktor pembatasan kepemimpinan, tindakan pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya (Robbins, 2000).

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal (*memengaruhi*). Penelitian ini mencoba untuk menjelaskan sebab akibat dari suatu pokok permasalahan dan terdapat pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh. Penjelasan yang dilakukan pada penelitian ini adalah menjelaskan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Identifikasi Variabel

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel:

1. *Independent Variable* (Variabel Bebas).

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Kompensasi (X1) dan Kepemimpinan (X2).

2. *Dependent Variable* (Variabel Terikat).

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (Y).

Populasi Penelitian

Sugiyono (2012) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Graha Central Indo Cabang Jember yang meliputi kantor pembantu di Tanggul, Kencong, Ambulu yaitu sebanyak 105 orang karyawan dan akan dilibatkan sebagai responden.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali, 2006). Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai *r hitung* (*correlation item total correlation*) dengan nilai *r tabel* dengan ketentuan untuk *defree of freedom* ($df = n - k$), dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya (Ghozali, 2006).

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik

Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2006).

Uji Asumsi Klasik

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2006). Multikolonieritas akan menyebabkan koefisien regresi bernilai kecil dan standar error regresi bernilai besar sehingga pengujian variabel bebas secara individu akan menjadi tidak signifikan (Ghozali, 2006).

Uji heterokedastisitas ditujukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal. Pembuktian apakah data tersebut memiliki distribusi normal atau tidak, dapat dilihat pada bentuk distribusi datanya, yaitu pada histogram maupun *normal probability plot* (Ghozali, 2006).

Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif statistik adalah menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti mean, standar deviasi, varian, modus, dll. Analisis deskriptif ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, minimum, maksimum, mean, dan standar deviasi (Sugiyono, 2012).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut independent variabel (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut dependent variabel (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka

disebut sebagai persamaan regresi berganda (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja PT. Graha Central Indo Cabang Jember, digunakan analisis linear berganda.

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

Pengujian Hipotesis

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Menentukan F tabel dan F hitung dengan kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% (0,05).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Profil PT. Graha Central Indo Cabang Jember

PT. Graha Central Indo Cabang Jember adalah perusahaan yang bergerak dibidang provider telekomunikasi. PT.Graha Central Indo Cabang Jember adalah satu - satunya Distributor Resmi Telkomsel untuk Area Kabupaten Jember dan Bondowoso. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2010. PT. Graha Central Indo Cabang Jember adalah perusahaan penyedia produk telkomsel yang meliputi kartu perdana maupun voucher isi ulang di kabupaten Jember dan Bondowoso.

Statistik Deskriptif Responden

Hasil analisis statistik berdasarkan jenis kelamin responden menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 72,29% dan perempuan sebesar 27,71%. Hasil analisis statistik berdasarkan usia responden menunjukkan bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan PT. Graha

Central Indo adalah responden yang berumur diantara 31 – 35 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PT. Graha Central Indo Cabang Jember adalah responden yang berumur diantara 25 – 30 tahun dan diatas 35 tahun. Hasil analisis statistik berdasarkan lama responden bekerja menunjukkan responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan PT Graha Central Indo Cabang Jember adalah responden telah bekerja selama diatas 7 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PT Graha Central Indo Cabang Jember adalah responden telah lama berkerja diantara 2 – 4 tahun dan diantara 5 – 7 tahun. Hasil analisis statistik berdasarkan pendidikan responden menunjukkan bahwa responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan PT Graha Central Indo Cabang Jember adalah responden telah bekerja berpendidikan Strata 1, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan PT Graha Central Indo Cabang Jember adalah responden telah pendidikan SMA dan Diploma.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil uji validitas data yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat reliabel karena nilai Cronbach's Alpha yakni 0,770, 0,691, dan 0,660 $>$ 0,60, sehingga data yang diperoleh dapat dinyatakan reliabel atau layak sebagai alat dalam pengumpulan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil penelitian untuk uji normalitas data menunjukkan bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu 0,129, 0,138 dan 0,108 $>$ 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Hasil penelitian untuk uji linieritas data menunjukkan sarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi untuk masing-masing variabel, yaitu 0,000, dan 0,000 $<$ 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel pelatihan kerja, penempatan kerja, dan kompensasi terdapat hubungan yang linear.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis

regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu kompensasi dan kepemimpinan, serta variabel *dependen* yaitu kepuasan disajikan pada table 1

Tabel 1 : Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardize d</i> <i>Coefficients B</i>	t	<i>t</i> _{tabel}	Sig.	<i>a</i>	Keterangan
<i>Constant</i>	0,718					
Kompensasi (X ₁)	0,438	6,123	> 1,983	0,000	< 0,05	Signifikan
Kepemimpinan (X ₂)	0,394	5,133	> 1,983	0,000	< 0,05	Signifikan
<i>Adjusted R Square = 0,667</i>					<i>F = 105,243</i> <i>Sig = 0,000</i>	

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah ;

$$Y = 0,718 + 0,438X_1 + 0,394X_2$$

- Nilai konstanta 0,718, menunjukkan bahwa jika tidak ada kompensasi, dan kepemimpinan maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 0,718;
- Nilai koefisien 0,438 pada kompensasi, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,438;
- Nilai koefisien 0,394 pada kepemimpinan, menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepemimpinan, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,394.

Pengujian Hipotesis

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh disiplin kompensasi, dan kepemimpinan terhadap variabel *dependen* yaitu kepuasan kerja karyawan secara simultan. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$, dengan derajat kebebasan (df) df1 atau $3-1 = 2$, dan df2 $n-k-1$ atau $105-2-1 = 102$. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil, yaitu bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($105,243 > 3,09$) dan signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel disiplin kompensasi, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Central Indo.

Koefisien Determinasi

Hasil analisis untuk koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Central Indo, dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* (R^2) menunjukkan sebesar 0,667 atau 66,7% dan sisanya 33,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja karyawan, hubungan kerja karyawan dan budaya didalam organisasi.

Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Central Indo Cabang Jember. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Central Indo Cabang Jember. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Graha Central Indo Cabang Jember” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika kompensasi dan kepemimpinan, memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT Graha Central Indo Cabang Jember.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikan Kompensasi (X_1) memiliki nilai t 6,123 > 1,983 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan pada PT. Graha Central Indo Cabang Jember memperhatikan variabel yaitu kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja seperti yang diharapkan perusahaan. Pada PT. Graha Central Indo Cabang Jember kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingginya kompensasi yang diberikan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wuryanto (2012) dan Kurniawan (2011), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikan kepemimpinan (X^2) memiliki nilai $t_{5,133} > 1,983$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan PT. Graha Central Indo Cabang Jember memperhatikan variabel yaitu kepemimpinan untuk mengontrol kepuasan kerja karyawan agar dapat tercapainya tujuan perusahaan seperti yang diharapkan perusahaan. Pada PT. Graha Central Indo Cabang Jember kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tingginya kepemimpinan yang diberikan dengan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wuryanto (2012) dan Kurniawan (2011), yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- a. Kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Graha Central Indo Cabang Jember dengan arah positif. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawannya maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan;
- b. Kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Graha Central Indo Cabang Jember dengan arah positif. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya sikap kepemimpinan yang turut andil didalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

- a. Pihak Manajemen PT Graha Central Indo Cabang Jember dihimbau lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, dengan memberikan peningkatan terhadap gaji yang diberikan, bonus kerja dan tunjangan yang ada didalam perusahaan;
- b. Pihak Manajemen PT Graha Central Indo Cabang Jember dihimbau lebih meningkatkan aktifitas kepemimpinan yang berhubungan dengan perencanaan,

pelaksanaan dan pengawasan kerja didalam perusahaan, dengan melakukan keikutsertaan didalam rapat kerja, melakukan kontrol terhadap barang atau produk yang dijual dan memberikan pengawasan yang baik terhadap kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew F. Sikula, 1981. *Personnel Administration and Human Resources Management*. New York : 4 Wiley Trans Edition, By John Wiley and Sons Inc.
- As'ad, Moh. (2004). *Psikologi Industri Seri Ilmu SDM* Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Dessler, Gary.,(1997),*Manajemen Sumber Daya Manusia* ,PT .Prenhallindo,Jakarta.
- George R. Terry, 2003, *Prinsip-prinsip Manajemen*, PT. Bumi Aksara
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*".Semarang : Badan Penerbit Undip.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 1993. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, cetakan ke-3. Jakarta : PT Grasindo.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Iskandar 2008 *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)* Jakarta : Gaung Persada Press
- Kurniawan "*Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Percetakan Menara Kudus*" Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F., 1998. *Organizational Behavior, Seventh Edition, International Edition*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mathis dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. MediaKom, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, Mary Coulter. (2000). *Manajemen. Jilid-1. Edisi Ke-7*. Prenhallindo, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono BejoSiswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara,
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif?*. Bandung : ALFABEETA
- Sutrisno Hadi, 2004, *Statistik 2, Jilid 2*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke-3, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad, (2002), *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Wexley, K.N & Yulk, L.A. (1977). *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Illinois:Richard D. Irwin, Inc.
- William B. Werther Jr. Keith Davis, (1996), *Human Resources And Personnel Management*, Eight Edition, Irwin Mc Grow-Hill, New York.
- Wuryanto 2012 “*Analisis Pengaruh, Promosi Jabatan, Persepsi Keadilan Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*” Universitas Diponegoro, Semarang.