

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT BANK CENTRAL ASIA KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU)

Irena Puspi Hastuti

Karyawan PT Bank Central Asia KCU Pekanbaru

Abstract. *This study aims to analyze the influence of leadership, compensation and work environment on employee job satisfaction (case study at PT Bank Central Asia KCU Pekanbaru). Data collection methods used in this study were interviews, questionnaires and observations, while the samples in this study were employees of PT. Bank Central Asia KCU Pekanbaru as many as 58 people or 41% of the total population. The sampling technique uses cluster purpose sampling, data collection techniques with interviews and questionnaires using the Likert scale design. The analysis used in this study is quantitative descriptive analysis.*

The results of the study partially showed leadership, compensation and work environment had an effect on employee job satisfaction and the rest was influenced by other factors not examined. Furthermore, the Fcount and Ftable tests show leadership, compensation and work environment together (simultaneous) significantly influence employee job satisfaction.

By observing the 3 (three) independent variables above, namely leadership, compensation, and work environment, PT. Pekanbaru Central Asia Bank KCU can evaluate factors such as improvement and improvement of communication between leaders and subordinates as well as each division, renewal regarding salaries and running rotations so that in the future it can improve job satisfaction of its employees.

Keywords: *Leadership, Compensation, Work Environment, and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan

demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Maka dari itu perusahaan diharapkan mampu menggunakan dan memelihara sumber daya manusia dengan baik dan benar.

Dari hasil prariset yang telah dilakukan dapat dilihat berbagai masalah pada kepemimpinan,

kompensasi dan lingkungan kerja karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

B. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis : Dapat memberikan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi objek : Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu memberikan informasi bagi pihak manajemen sebagai bahan masukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sekiranya dapat membantu untuk mengembangkan semangat kerja karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan terus meningkat.
3. Bagi Lembaga/Program : sebagai bahan kajian bagi peneliti yang berminat yang tentang topik penelitian ini.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan tentang kepuasan Kerja

(Wutun 2004) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi kesukaan atau ketidak sukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Menurut (Koesmono2005) kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan social ditempat kerja dan sebagainya. Sehingga dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya

beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Dalam (Robbins 2002) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Lawler (dalam Robbins), ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan.

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negative. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja, (Kreitner dan Knicki 2001)

Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut : 1) Motivasi : Antara motivasi dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan. Karena kepuasan dengan pengawasan/supervisi juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, atasan/manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja sehingga mereka secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja. 2) Pelibatan Kerja : Hal ini menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai

hubungan dengan kepuasan kerja, dengan peran atasan/manajer perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja. 3) Organizational Citizenship Behaviour : Merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya 4) Organizational Commitment : Mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. 5) Ketidakhadiran (*Absenteisme*) : Antara ketidakhadiran dan kepuasan terdapat korelasi negative yang kuat, dengan kata lain apabila kepuasan kerja meningkat, ketidakhadiran akan turun. 6) Perputaran (*Turn Over*) : Hubungan antara perputaran dengan kepuasan adalah negative, dimana perputaran dapat mengganggu kontinuitas organisasi dan mahal sehingga diharapkan atasan/manajer dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi perputaran. 7) Perasaan stress : Antara perasaan stress dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan negative dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mengurangi dampak negative stress. 8) Prestasi kerja/kinerja : Terdapat hubungan positif antara kepuasan dan prestasi kerja. Sementara itu menurut (Gibson 2000) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja.

Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, disisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

B. Tinjauan Tentang Kepemimpinan

Menurut (Amstrong 2003) mendefenisikan kepemimpinan adalah proses memberikan inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya. Untuk mencapai hasil yang diharapkan .kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Tead (dalam Sutarno,2001) kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan. Menurut (Rivai 2003) defenisi kepemimpinan secar luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, Jennings dan Golembiewski (dalam taufiqurrakhman 2006) mengemukakan 6 (enam) tipe

kepemimpinan yang terdiri dari : 1) Kepemimpinan otokratis : Tipe ini berpusat pada pemimpin (*sentralistik*) sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi. 2) Kepemimpinan diktatoris :Tipe ini lebih keras dari pada tipe kepemimpinan otokratis dan cenderung kejam dan sadis. 3) Kepemimpinan demokratis :Kepemimpinan tipe ini menempatkan manusia sebagai faktor penting dan penerapannya didasarkan pada orientasi hubungan antar anggota organisasi. 4) Kepemimpinan kharismatik :Tipe ini mempengaruhi bawahan dengan mendayagunakan keistimewaan/ kelebihan didalam aspek kepribadian pemimpin, sehingga menimbulkan rasa hormat, dan kepatuhan yang tinggi dari para pengikutnya. 5) Kepemimpinan paternalistik :Tipe kepemimpinan yang diwarnai oleh sikap kebapakan dalam arti melindungi, mengayomi dan menolong anggota yang dipimpinya. 6) Kepemimpinan laissez-faire :Tipe yang berpandangan bawahannya mampu berdiri sendiri dalam membuat keputusan, dengan sedikit pengarahan/ petunjuk darinya.

Berdasarkan tipe kepemimpinan kharismatik seperti telah disebutkan diatas, pemimpin seharusnya bisa memberikan contoh yang baik kepada karyawannya untuk dijadikan teladan dan panutan. Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kepuasan karyawanannya, dengan keteladanan pimpinan yang baik, maka kepuasan para bawahan juga akan ikut baik.

C. Tinjauan tentang Kompensasi

Menurut Werther dan Davis (dalam Hasibuan,2003) kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dai pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik di buat dan dikelola oleh bagian personalia.Menurut (T.Hani Handoko2001) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut (Simamora 2004) kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Dan menurut (Dessler 2007) kompensasi merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

Jadi dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan hasil yang mereka berikan pada perusahaan.Tanpa adanya kompensasi kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah dapat terpenuhi.System kompensasi tidak hanya memberikan kepuasan fisik tapi juga memberikan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.

E. Tinjauan tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dalam memnjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins,2003). Sedangkan menurut

(Nitisestimo 2003) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan disekitar para pekerja yag dapat memperngaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik dll.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor penting yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya,kemudian dapat dipahami bahwa Lingkungan Kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya. Apabila lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalin kerjasama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan, dan begitu juga sebaliknya

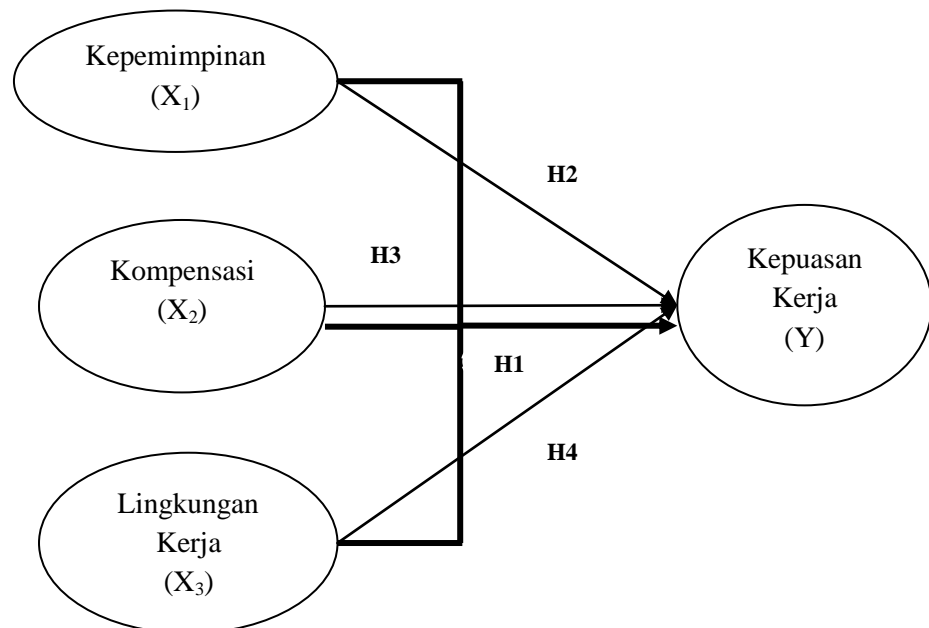
Menurut (Sedarmayanti 2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis Lingkungan kerja terbagi terbagi menjadi 2 yakni :1) Lingkungan Kerja Fisik : Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperature, kelembaban,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. 2) Lingkungan Kerja Non Fisik :Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi kinerja dan kenyamanan kerja karyawan, untuk itu lingkungan kerja yang baik akan berimbas terhadap hasil kinerja pegawai atau karyawan perusahaan. Bagi organisasi lingkungan kerja dan factor yang mempengaruhinya harus menjadi perhatian demi tercapainya tujuan perusahaan.

F. Kerangka Pemikiran Penelitian

Kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : H1 : Frederick Herzberg, dalam Sunyoto 2012

H2 : Frederick Herzberg, dalam Sunyoto 2012

H3 : Edwar Lawler, dalam Sunyoto 2012

H4 : Frederick Herzberg, dalam Sunyoto 2012

G. Hipotesis

1. Secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H. Defenisi Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi konsep	Indikator	Skala
1	Kepuasan kerja (Y)	Suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. (Robbins,2002)	1. Keseluruhan Tugas 2. Kinerja Supervisi 3. Turn Over 4. Kesempatan Promosi 5. Rekan Kerja dan Lingkungan keja (Herzberg,dalam Sunyoto 2012)	Ordinal
2	Kepemimpinan (X ₁)	adalah proses memberikan inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya. Untuk mencapai hasil yang diharapkan .kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. (Amstrong,2012)	1.Pengambilan keputusan 2. Wawasan 3.Hubungan personal dan sosial 4.Kemampuan memotivasi. 5.Kemampuan memberi solusi (James A Lee dalam Kartini 2011)	Ordinal
3	Kompensasi (X ₂)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. T.Hani Handoko (2001:155)	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Suhartini, 2008)	Ordinal
4	Lingkungan Kerja (X ₃)	Segala sesuatu yang ada di lingkungan disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, Nitisestimo (2003:183)	1. System 2.Hubungan Personal 3. Fasilitas 4. Kondisi Kerja (Robbins, 2006)	Ordinal

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun Waktu Penelitian dimulai dari Tanggal 30 Maret 2012. Penelitian ini dilakukan di PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama (KCU) Pekanbaru yang beralamat di Jalan Jend Sudirman No 448 Pekanbaru.

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun Data untuk menunjang penelitian ini adalah :

- Data Primer : yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner oleh penulis.
- Data Sekunder : yaitu data yang diperoleh dari instansi terkait yaitu data berupa jumlah karyawan di PT Bank Central Asia KCU Pekanbaru.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis adalah :

1. Wawancara terstruktur, yaitu cara pengumpulan data dengan wawancara yang dimana penulis telah menyiapkan instrument penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif pertanyaannya telah disiapkan.
2. Daftar pertanyaan atau kuesioner, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan menyebarkan suatu daftar pertanyaan kepada koresponden.
3. Observasi, yaitu proses pencatatan pola perilaku orang, benda atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan responden yang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data dari Bagian SDM PT BCA Tbk yaitu 140 orang karyawan di PT Bank Central Asia KCU Pekanbaru.

1. Populasi

Yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Central Asia KCU Pekanbaru yaitu sebanyak 140 orang.

2. Sampel

Diambil dari metode Slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\text{Jadi : } n = \frac{140}{1 + 140(10\%)^2} = 58 \text{ Orang}$$

Maka, sampel akan diambil dari tiap divisi dan dijadikan sampling penelitian. Metode yang digunakan adalah Cluster Purpose Sampling yaitu kuesioner dibagikan kepada orang-orang yang dianggap mampu mewakili harapan untuk hasil penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan dua macam teknik analisis yaitu :

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan keterangan-keterangan dan penjelasan-penjelasan tentang objek yang dibahas.

2. Analisis Statistik

Analisis ini digunakan yaitu untuk menganalisis data yang

diperoleh dari pertanyaan yang memerlukan perhitungan statistik.

A. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini memakai kuesioner sebagai alat untuk mengukur persepsi responden. Peneliti menggunakan skala likert untuk menskalakan atau mengukur respon dari karyawan. Pekerjaan pengukuran di dalam penelitian ini dilakukan setelah berhasil menetapkan konsep-konsep atau variabel-variabel dari sesuatu fenomena yang menjadi objek penelitian. Mengukur adalah mengidentifikasi konsep-konsep atau variabel-variabel itu dilakukan dalam rangka mendeskripsikan fenomena, dalam rangka menguji hipotesis untuk menyusun teori. Hanya dengan melalui pengukuran inilah konsep-konsep atau variabel itu dapat dihubungkan, baik dalam hubungan kesejajaran maupun dalam hubungan sebab-akibat (kausalitas). Sebagaimana diketahui, tidak semua variabel penelitian bersifat kuantitatif, melainkan juga terdapat variabel-variabel kualitatif, terutama variabel-variabel dari fenomena sosial.

Setelah mengetahui variabel-variabel mana yang dapat diukur secara kuantitatif itu, maka perlu ditetapkan ukuran-ukurannya yang pada kenyataannya bertingkat-tingkat taraf nilai kuantifikasinya. Penyusunan skala tidak lain adalah menetapkan proposisi atau mengatur secara seimbang, menurut perimbangan nilai pada dimensi variabel-variabel. Penyusunan dapat dibedakan antara penyusunan index variabel dan penyusunan skala

variabel. Pada penelitian ini penulis menggunakan dua tipe skala yaitu :

1. Skala Ordinal

Bersifat mengklasifikasikan, hal tersebut sudah tingkatan sehingga dengan data ordinal angka sudah menunjukkan mana yang lebih besar dan mana yang lebih kecil. Pada penelitian ini dikelompokkan pernyataan dan diberi nilai. Poin tertinggi adalah 5 untuk tanggapan pernyataan sangat setuju. Di jelaskan seperti dibawah ini :

- a. Nilai 5 bila menyatakan jawaban sangat setuju
- b. Nilai 4 bila menyatakan jawaban setuju
- c. Nilai 3 bila menyatakan Jawaban kurang setuju
- d. Nilai 2 bila menyatakan jawaban tidak setuju
- e. Nilai 1 bila menyatakan jawaban sangat tidak setuju

Pada hasil penelitian bila pernyataan responden sangat setuju, dikategorikan sangat baik, kemudian pernyataan setuju dikategorikan baik, pernyataan kurang setuju dikategorikan kurang baik, pernyataan tidak setuju dikategorikan tidak baik, pernyataan sangat tidak setuju dikategorikan sangat tidak baik.

2. Skala Interval

Bersifat mengklasifikasikan dan klasifikasi tersebut sudah merupakan tingkatan yang masing-masing memiliki jarak yang sama. Untuk dapat mengevaluasi kepuasan

kerja karyawan secara objektif dan akurat, maka peneliti perlu ada tolak ukur tingkat kepuasan. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengukur tingkat kepuasan mereka. Terjadinya kepuasan pada karyawan banyak disebabkan oleh beberapa indikator-indikator yang mempengaruhi dan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa masing-masing tingkat kepuasan mempunyai kategori yang berbeda-beda untuk mengetahui maka penulis mengelompokkannya :

$$\text{Interval : } \frac{NA-NB}{K} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Keterangan :

NA = Nilai Atas

NB = Nilai Bawah

K = Skala

- a. Hasil rata-rata 4,20 - 5,00 dari indikator berarti dikategorikan sangat setuju
- b. Hasil rata-rata 3,40 – 4,19 dari indikator berarti di kategorikan setuju
- c. Hasil rata-rata 2,60 – 3,39 dari indikator berarti dikategorikan kurang setuju
- d. Hasil rata-rata 1,80 – 2,59 dari indikator berarti dikategorikan tidak setuju
- e. Hasil rata-rata 1,00 – 1,79 dari indikator berarti dikategorikan sangat tidak setuju.

B. Uji asumsi klasik

Dalam penelitian ini peneliti memakai kuesioner sebagai alat untuk mengukur persepsi responden. Untuk menguji kualitas data sebelum

dilakukan analisis terhadap data, maka harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Pengujian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut.

C. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur tersebut dapat dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan seberapa jauh suatu alat ukur konsisten apabila pengukuran dilakukan secara berulang dengan sampel yang berbeda-beda. Uji Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach alpha* (α). Suatu konstruk / variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, 2001).

D. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur sah/validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini membandingkan nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Apabila besarnya nilai total koefisien item pertanyaan masing-masing variabel melebihi nilai signifikansi maka pertanyaan tersebut tidak valid. Nilai signifikansi harus lebih kecil dari 0,05 maka item pertanyaan baru dikatakan valid atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai korelatif/nilai *product moment*) dengan r tabelnya. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai r positif signifikan, maka

butir pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2001).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sample yang akan diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistic dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan komputer program SPSS. Dalam penelitian ini uji normalitas dapat digunakan uji Kolmogrov-smirnov, kriterianya adalah signifikansi untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari > 0.05 berarti berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui korelasi yang mempengaruhi satu variable dengan variable dengan variable lainnya. Bila pada regresi berganda terjadi multikolinearitas diantara variable bebasnya, maka variable yang berkolinear tidak memberikan tambahan apa-apa kepada variable Y. uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), yaitu jika nilai VIF kurang dari 1 maka tidak terdapat multikolinearitas (Neter 1993). Non-autokorelasi menunjukkan kepada tidak adanya korelasi kesalahan pengganggu (*error*), artinya kesalahan pengganggu disatu observasi tidak berkorelasi terhadap kesalahan pengganggu di observasi lain. Jika variable bebas berkorelasi dengan sempurna dapat

disebut dengan “Multikolenearitas sempurna” (*perfect multicolinearity*).

c. Uji Autokorelasi

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-n dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk menguji adanya Autokorelasi ini dipergunakan uji Durbin Watson (*dw*) yaitu :

1. Jika $0 < dw < dl$, maka tidak ada autokorelasi positif
2. Jika $dl < dw < du$, maka tidak ada autokorelasi positif
3. Jika $4-dl < dw < 4$, maka tidak ada autokorelasi negatif
4. Jika $4-du < dw < 4-dl$, maka tidak ada autokorelasi negatif
5. Jika $du < dw < 4-du$, maka tidak ada autokorelasi positif dan negatif

d. Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain maka dilakukan uji heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melakukan korelasi Spearman antara variable X dengan nilai residualnya. Jika nilai signifikansi > 0.05 maka terdapat gejala heterokedastisitas.

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk membuat prediksi (ramalan) tentang

seberapa besarnya pengaruh nilai variabel kepemimpinan, kompensasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan umum regresi berganda ;

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y	=	Variabel
Kepuasan Kerja		
X ₁	=	Variabel
Kepemimpinan		
X ₂	=	Variabel
Kompensasi		
X ₃	=	Variabel
Lingkungan Kerja		
β_0	=	Bilangan
konstanta		
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	=	Koefisien
regresi		

Alat yang digunakan pada pengujian statistik adalah uji-F dan uji-t

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antar variabel independent (X₁, X₂, X₃) secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Parameter (n - k - 1) berguna untuk mencari nilai tabel dari uji F (F_{tabel}) pada tingkat signifikan yang ditentukan oleh (α). nilai F_{tabel} kemudian dibandingkan dengan F_{hitung} dan keputusan diambil berdasarkan :

- Memiliki keberartian jika F_{hitung} > F_{tabel}
- Tidak memiliki keberatan jika F_{hitung} < F_{tabel}

Kesimpulan : Jika F₀ < F₁, maka = H₀ diterima dan H_a ditolak

Artinya variasi dari pada model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sebaliknya : jika F₀ > F₁, maka = H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk mengetahui berapa besat pengaruh masing-masing (parsial) variabel bebas (Xi) terhadap variabel terikat (Y), dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi parsialnya (R²).

Selanjutnya koefisien korelasi (R) adalah koefisien korelasi parsial antara variabel bebas (X_i) dengan variabel terikat (Y) dengan anggapan variabel (X_i) lainnya konstan.

2. Uji T

Uji parsial atau uji-t ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independent (X₁, X₂, X₃) terhadap variabel dependen (Y) secara parsial. Maka masing-masing koefisien regresinya di uji dengan uji-t, hasil uji-t berarti bilamana diperoleh harga p < 0,05 pengaruh ditetapkan dari perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel}

Jika t_{hitung} < t_{tabel} berarti tidak ada pengaruh variabel bebas (X_i) terhadap variabel terikat (Y).

Sebaliknya jika t_{hitung} berarti variabel bebas (X_i) memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). kesimpulan : jika t_i < t_t = H₀ diterima dan H_a ditolak.

Artinya :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT BANK CENTRAL ASIA KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU)

- a. Variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat.
 - b. Tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang di uji.
Sebaliknya : jika $t_i > t_t$ maka = H_0 ditolak dan H_a diterima
- Artinya :
- a. Variabel bebas dapat menerangkan variabel tidak bebas
 - b. Ada pengaruh diantara dua variabel yang di uji
 T_{tabel} disini dihitung berdasarkan level of signifikan 5% dan 10% yang artinya tingkat kesalahan suatu variabel adalah 5% dan 10%, sedangkan confidence level 95% dan 90% artinya tingkat keyakinan suatu variabel 95% dan 90%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisa Deskriptif Variabel Penelitian

1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Kepuasan Kerja

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
1	0,758	0,1678	Valid
2	0,638	0,1678	Valid
3	0,825	0,1678	Valid
4	0,835	0,1678	Valid
5	0,789	0,1678	Valid

Koefisien Reliabilitas Alpha-Cronbach = 0,685

Kepemimpinan

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
1	0,721	0,1678	Valid
2	0,785	0,1678	Valid
3	0,827	0,1678	Valid
4	0,871	0,1678	Valid
5	0,840	0,1678	Valid

Koefisien Reliabilitas Alpha-Cronbach = 0,927

Kompensasi

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
1	0,635	0,1678	Valid
2	0,684	0,1678	Valid
3	0,499	0,1678	Valid
4	0,513	0,1678	Valid

Koefisien Reliabilitas Alpha-Cronbach = 0,751

Lingkungan Kerja

Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
1	0,757	0,1678	Valid
2	0,746	0,1678	Valid
3	0,834	0,1678	Valid
4	0,665	0,1678	Valid
5	0,702	0,1678	Valid

Koefisien Reliabilitas Alpha-Cronbach = 0,892

2. Deskriptif Interval

Kepuasan Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
$\geq 4,5$	Sangat Setuju	0	0
3,5 – 4,4	Setuju	6	10,34
2,5 – 3,4	Kurang Setuju	20	34,48
1,5 – 2,4	Tidak Setuju	29	50
1,0-1,4	Sangat Tidak Setuju	3	5,17
Total		58	100

Berikut Jumlah Rata-Rata Item Pernyataan Kepuasan Kerja Berdasarkan Tanggapan Responden :

No	Pernyataan	Rata-Rata
1	Saya mengerti akan seluruh pekerjaan saya, dan perusahaan memberikan kepercayaan penuh atas keseluruhan tugas, dan memberikan apresiasi atau pengakuan bahwa saya dan rekan merupakan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan.	1,91
2	Atasan saya sangat membantu saya dalam memperbaiki apa yang saya kerjakan dan memberikan umpan balik yang berkesinambungan , dan jalinan komunikasi terjalin dengan baik.	2,64
3	Dalam pekerjaan saya mendapatkan imbalan yang sesuai kinerja, apresiasi, penghargaan serta pujian sesuai hasil kerja yang telah saya dan rekan-rekan kerjakan.	2,50
4	Dalam pekerjaan saya dan rekan-rekan mendapat kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam melakukan keahlian saya serta diberi kesempatan untuk di promosikan	2,90
5	Terdapat kerjasama yang baik inter dan antar unit kerja perusahaan yang membuat saya nyaman dalam bekerja	2,50
Rata-rata skor = 2,48		

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT BANK CENTRAL ASIA KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU)

Kepemimpinan

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
≥ 4,5	Sangat Setuju	3	5,1
3,5 – 4,4	Setuju	10	17,2
2,5 – 3,4	Kurang Setuju	16	27,5
1,5 – 2,4	Tidak Setuju	22	37,93
1,0-1,4	Sangat Tidak Setuju	7	12,07
Total		58	100

Berikut Jumlah Rata-Rata Item Pernyataan Kepemimpinan Berdasarkan Tanggapan Responden :

No	Pernyataan	Rata-Rata
1	Dapat mengambil keputusan yang tepat, dan dalam mengambil keputusan pimpinan meminta pendapat bawahan langsung dan berkomunikasi dengan baik	2,29
2	Pimpinan selalu memberikan masukan tentang perkembangan IPTEK menyangkut pekerjaan karyawannya dan memberikan ide-ide terkait masalah pekerjaan karyawan.	2,71
3	Selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan dan menunjukkan sikap keakraban terhadap karyawan.	2,72
4	Pimpinan memotivasi, mengarahkan, mengembangkan orang lain. Berkoordinasi dan control secara efektif.	2,81
5	Pimpinan mampu menyelesaikan permasalahan baik inter maupun antar personal maupun keseluruhan tugas dengan baik.	2,91
Rata-rata skor = 2,69 (dikategorikan Kurang baik)		

Kompensasi

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
≥ 4,5	Sangat Setuju	4	6,90
3,5 – 4,4	Setuju	8	13,79
2,5 – 3,4	Kurang Setuju	24	41,38
1,5 – 2,4	Tidak Setuju	22	37,93
1,0-1,4	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		58	100

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT BANK CENTRAL ASIA KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU)

Berikut Jumlah Rata-Rata Item Pernyataan Kompensasi BerdasarkanTanggapan Responden :

No	Pernyataan	Rata-Rata
1	System gaji yang digunakan perusahaan sangat terbuka, menggunakan prosedur penggajian yang baik dan pemberian gaji yang sesuai dengan standar yang ditentukan.	1,69
2	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang telah saudara berikan dan sesuai dengan hasil produksi perusahaan	2,21
3	Perusahaan selalu memeberikan tunjangan baik itu THR maupun THT	4,34
4	Perusahaan selalu menyediakan fasilitas bagi karyawan	2,98
Rata-rata skor = 2,81 (kategori kurang baik)		

Lingkungan Kerja

Interval	Kategori	Jumlah	Persentase
$\geq 4,5$	Sangat Setuju	5	8,62
3,5 – 4,4	Setuju	10	17,24
2,5 – 3,4	Kurang Setuju	32	55,17
1,5 – 2,4	Tidak Setuju	9	15,52
1,0-1,4	Sangat Tidak Setuju	2	3,45
Total		58	100

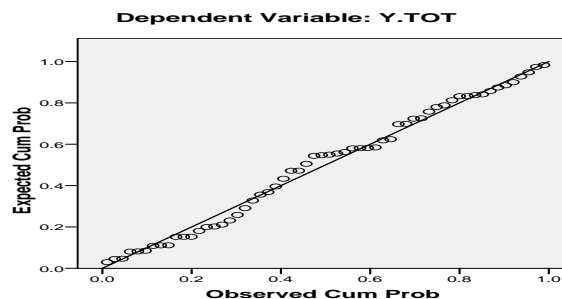
Berikut Jumlah Rata-Rata Item Pernyataan Lingkungan KerjaBerdasarkan Tanggapan Responden :

No	Pernyataan	Rata-Rata
1	Sistem kerja pada perusahaan telah tersusun dengan baik dan jelas. Tanpa ada tumpang tindih dalam pekerjaan	2,43
2	Keharmonisan dalam pekerjaan sangat saya rasakan antara pimpinan, staff, serta rekan sejawat saya.	2,64
3	Masing divisi terjalin komunikasi yang baik	2,43
4	Peralatan yang ada sangat mendukung pekerjaan saya dan peralatan kantor yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan dalam kondisi baik dan berfungsi.	4,07
5	Kondisi kerja dan tempat saya bekerja selalu bersih dan nyaman.	3,95
Rata-rata skor =3,10 (cukup)		

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula $VIF = \frac{1}{1 - R^2}$ dimana $VIF = \frac{1}{toleransi}$ untuk $X_1 = 2,868$, $X_2 = 3,255$, dan $X_3 = 3,568$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10, berarti pada model regresi ini sangat baik digunakan untuk menentukan antara korelasi variabel bebas dalam penelitian kepuasan kerja karyawan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,677	,877		1,911	,061		
	X1.TOT	,327	,083	,436	3,955	,000	,349	2,868
	X2.TOT	,330	,132	,293	2,494	,016	,307	3,255
	X3.TOT	,170	,095	,221	1,795	,078	,280	3,568

a. Dependent Variable: Y.TOT

Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson (dw) 1,863 lebih besar dari pada batas bawah (du) 1,69 dan kurang dari 4-1,69 (4-du). Dw tabel 0,05, jumlah sampel = 58,

jumlah variabel bebas = 3, batas bawah (dl)=1,47. Hasil dw hitung (1,863) > du (1,69), disimpulkan tidak ada autokorelasi positif dan negatif.

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT BANK CENTRAL ASIA KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,878 ^a	,771	,759	1,74896	1,863

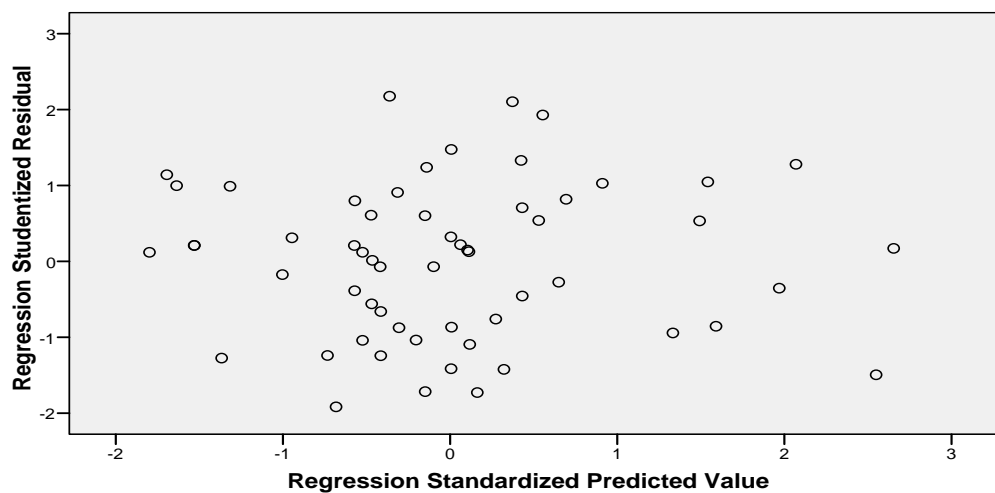
a. Predictors: (Constant), X3.TOT, X1.TOT, X2.TOT

b. Dependent Variable: Y.TOT

Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Y.TOT



**Hasil Uji Regresi Linear Berganda.
Pengujian Secara Simultan Hasil Uji-F**

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557,046	3	185,682	60,703	,000 ^a
	Residual	165,178	54	3,059		
	Total	722,224	57			

a. Predictors: (Constant), X3.TOT, X1.TOT, X2.TOT

b. Dependent Variable: Y.TOT

Uji-F hitung sebesar 60,703 lebih besar dari pada F_{tabel} dengan tingkat signifikan (alpha) 5% sebesar 2.7758 Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan

lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Secara Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,677	,877		1,911	,061		
	X1.TOT	,327	,083	,436	3,955	,000	,349	2,868
	X2.TOT	,330	,132	,293	2,494	,016	,307	3,255
	X3.TOT	,170	,095	,221	1,795	,078	,280	3,568

a. Dependent Variable: Y.TOT

Pengujian analisis regresi linear berganda ini berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,677 + 0.327 X_1 + 0,330 X_2 + 0.170 X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan secara terperinci pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu :

1. Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa faktor kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0.327, ini artinya terdapat pengaruh positif dan apabila kepemimpinan ditingkatkan 100% dimana kompensasi dan lingkungan kerja konstan (tetap) maka kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 32,70%.
3. Koefisien kompensasi (X_2) sebesar 0.330, ini artinya terdapat pengaruh positif dan apabila kompensasi ditingkatkan 100%

dimana kepemimpinan dan lingkungan kerja konstan (tetap) maka kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 33 %.

4. Koefisien lingkungan kerja (X_3) sebesar 0.170, ini artinya terdapat pengaruh positif dan apabila lingkungan kerja ditingkatkan 100% dimana kepemimpinan dan kompensasi konstan (tetap) maka kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 17%.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.771. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.771 menunjukkan bahwa 77,1% perubahan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh factor Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 22,9% perubahan Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi variabel-variabel diluar variabel yang diamati tersebut, misalnya ;

Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.878 menunjukkan

adanya pengaruh yang kuat antara faktor kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengujian hipotesis atas pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat melalui Uji F, telah menghasilkan nilai F hitung sebesar 60,703. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi F hitung $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel yang paling dominan berpengaruh pada kepuasan kerja adalah Kompensasi. Nilai faktor Kepemimpinan memiliki nilai koefisien beta yang paling tinggi 0,436 dibandingkan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Untuk lebih jelas dalam membahas hasil pengujian dari ketiga hipotesis yang telah diajukan tersebut, maka selanjutnya akan diulas secara detail atau satu persatu berdasarkan kajian teori dan fenomena berikut akan diuraikan hasil pengujian mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

4.5.1 Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1) adalah 0.327 yang menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kepuasan kerja karyawan PT Bank Central Asia KCU Pekanbaru (Y). artinya apabila variabel kepemimpinan meningkat

sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan tersebut juga meningkat sebesar 0.327 satuan.

Nilai t hitung untuk faktor kepemimpinan sebesar 3.955 lebih besar dari t tabel 1.6730, ini menunjukkan bahwa hubungan variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y) signifikan. Angka r^2 untuk faktor Kepemimpinan adalah 0.771 artinya bahwa kontribusi faktor kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 0.771 atau 77,1% dengan catatan faktor lain konstan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Nana suryana, Siti Haerani, dan Muhammad Idrus Taba yaitu Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan (studi kasus di divisi tambang PT Inco Sorowako). Pada penelitian tersebut adalah variabel kepemimpinan, Nilai total pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0.641. indikator yang memiliki nilai rata-rata paling rendah adalah pada pernyataan “atasan memberikan tugas kepada bawahan dengan sedikit perintah atau petunjuk”, yang berarti bahwa indikator tersebut kurang berkorelasi dengan kepuasan kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Besarnya sampel adalah sebanyak 263 orang.

4.5.2 Pengaruh Variabel Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Koefisien regresi variabel kompensasi (X_2) adalah sebesar 0.330 yang berarti menunjukkan hubungan positif atau searah dengan

kepuasan kerja karyawan (Y) artinya apabila kompensasi meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat sebesar 0.330 satuan.

Nilai t hitung untuk X_2 sebesar 2.494 lebih besar dari t tabel 1.6730 ini menunjukkan bahwa hubungan variabel kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah signifikan. Angka r^2 untuk variabel kompensasi (X_2) = 0.771 atau 77,1% artinya bahwa kontribusi faktor kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 0.771 atau 77.1% dengan catatan faktor lain konstan.

Pada hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap kepuasan kerja Pegawai di Sekretariat Daerah kabupaten Klungkung (Studi Kasus di Pemda Klungkung-Bali) oleh I Ketut Mustika yang menyatakan kompensasi finansial dan non finansial yang secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah kabupaten klungkung. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 128 orang

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja karyawan (X_3) adalah sebesar 0.170 yang berarti menunjukkan hubungan positif atau searah dengan kepuasan kerja karyawan (Y). Artinya apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan, maka kepuasan kerja

karyawan tersebut juga meningkat sebesar 0.170 satuan.

Nilai t hitung untuk X_3 sebesar 1.795 lebih besar dari Nilai t tabel 1.6730 ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah signifikan. Angka r^2 untuk variabel lingkungan kerja (X_3) = 0.771 atau 77,1% artinya bahwa kontribusi faktor lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 0.771 atau 77.1% dengan catatan faktor lain konstan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada Bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan hal sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus : pada PT. Bank Central Asia). Adapun pernyataan yang paling rendah untuk kepuasan kerja adalah Saya mengerti akan seluruh pekerjaan saya, dan perusahaan memberikan kepercayaan penuh atas keseluruhan tugas, dan memberikan apresiasi atau pengakuan bahwa saya dan rekan merupakan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Variabel lain yang mempengaruhi

- kepuasan kerja karyawan adalah :
- a. Dilihat dari banyaknya karyawan dengan latar belakang pendidikan SLTA.
 - b. Pengalaman kerja dipengaruhi oleh rotasi kerja.
 - c. Masih adanya perlakuan yang berbeda terhadap etnis tertentu atau diskriminasi dalam hal promosi jabatan.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pernyataan dari responden bahwa pimpinan kurang baik dalam berkomunikasi dengan bawahan, pimpinan masih kurang dalam penguasaan ilmu pengetahuan juga teknologi, pimpinan masih kurang menjalin keakraban dengan bawahannya. Faktor kepemimpinan tersebut akhirnya membuat tingkat kepuasan kerja di PT. BCA KCU Pekanbaru menjadi tidak baik.
 3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan. Pada penelitian ini kompensasi dinilai masih kurang baik. Hal ini tergambar dari pernyataan responden bahwa system gaji perusahaan masih tidak terbuka dan pemberian gaji tidak sesuai dengan kinerja serta hasil dari produksi perusahaan.
 4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian ini faktor lingkungan kerja dinilai masih kurang baik bagi karyawan. Hal ini bisa dilihat dari banyak yang tidak setuju dengan pernyataan bahwa masing-masing divisi memiliki komunikasi yang baik. Artinya system komunikasi antar divisi pada PT. BCA KCU Pekanbaru masih belum berjalan dengan baik.

5.2 Saran

Melihat dari masih banyaknya kekurangan dari kesimpulan, maka dapat dikemukakan saran yang berguna sebagai bahan pertimbangan selanjutnya ;

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perusahaan dapat memberikan kepercayaan penuh atas keseluruhan tugas, dan memberikan apresiasi atau pengakuan bahwa karyawan merupakan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk variabel lain yang mempengaruhi kepuasan :
 - a. Dilihat dari banyaknya karyawan dengan latar belakang pendidikan SLTA maka perusahaan bisa memberikan banyak diklat pada karyawan agar dapat terus mengasah kemampuan karyawan.

- b. Pengalaman kerja yang selama ini dipengaruhi oleh rotasi kerja. Perusahaan dapat lebih konsisten menjalankan rotasi kerja. Agar karyawan bisa menguasai seluruh pekerjaan dan tidak terjadi kejenuhan.
 - c. Perusahaan seharusnya mengurangi perbedaan etnis atau diskriminasi dalam hal promosi jabatan. Karena seluruh karyawan mempunyai kesempatan untuk berkembang.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, pimpinan seharusnya dapat menjalin komunikasi yang lebih baik kepada karyawan. Kemudian pimpinan juga harus lebih meningkatkan kemampuannya dalam hal ilmu pengetahuan dan teknologi.
 3. Dalam kompensasi, perusahaan seharusnya membuat pembaharuan mengenai sistem gaji, dan sebaiknya system gaji tersebut lebih terbuka dan transparan. Kemudian pemberian gaji harus sesuai dengan kinerja serta hasil dari produksi perusahaan.
 4. Pada lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja, perlu perbaikan yang nyata dalam hal komunikasi pada masing-masing divisi, komunikasi yang baik bisa diciptakan dengan melakukan kegiatan secara bersama-sama, misalnya rekreasi atau outbond oleh pihak perusahaan.
 5. Untuk penelitian selanjutnya mungkin bisa menambah indikator untuk masing-masing variabel. Penelitian dengan judul ini dapat dilakukan pada objek yang berbeda seperti perusahaan dagang serta pemerintahan, dengan populasi atau sampel yang berbeda.

DaftarPustaka

- Amstrong, Michael, (2003), *Performance Management*, London : Kogam Page Limited, Seri PedomanManajemen, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan), Jakarta PT Elex Media Komputindo.
- Dessler, Gary, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Indeks.
- Handoko, T.Hani (2002), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPF.
- Koesmono H. Teman, (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di JawaTimur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Mustika, I Ketut, (2011) *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap*

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS : PT BANK CENTRAL ASIA KANTOR CABANG UTAMA PEKANBARU)

- Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung (Studi Kasus di Pemda Klungkung Bali)*, Jurnal Manajemen.
- Nitisestimo, Alex S, (2003), *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghali Indonesia
- Rivai, V. dan Basri, A.F.M, (2005), *Performance Appraisal : Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta Grafindo Persada.
- Robert Bacal, (2005), *Performance Management*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robert L Mathis, John H, (2006), *Human Resorce Management*, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins P Stephen, Mary Coulter, (2007), *Manajemen*, Jakarta, PT Indeks.
- Sunyoto, Danang (2012). *Manajemen Sumbe Daya Manusia*, Yogyakarta, Center for Academic Publishing Servive.
- Mustika, I Ketut, (2011), Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Klungkung. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manejemen Bisnis*, Vol. 2 Oktober No.2
- Suryana Nana, Haerani Siti, dan Taba Muhammad idrus, (2007) *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan*. Tesis.
- Widodo, Parwato. (2011), *Pengaruh Lingkungan Kerja Antara Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja*. Jakarta.
- <http://www.google.com>
- <http://www.yahoo.co.id>
- <http://www.emeraldinsight.com>
- <http://www.scholarsresearchlibrary.com>