

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LP3I College Langsa

¹Selvi Mai Hetti
Politeknik LP3I Kampus Langsa
Langsa, Aceh, Indonesia

selvimaihetti@plb.ac.id

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 03/09/2024

Diterima : 02/10/2024

Dipublikasi : 03/10/2024

ABSTRAK

Karyawan adalah *asset* yang sangat berharga, sumber daya ini merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dikatakan sebagai *asset* besar dan tak ternilai harganya bagi perusahaan karena setiap perusahaan ingin mencapai profitabilitas yang tinggi. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan LP3I College Langsa; (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan LP3I College Langsa; (3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan LP3I College Langsa. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan program SPSS. Skala pengukuran yang digunakan untuk penilaian kuesioner adalah skala Likert. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Uji Kualitas atau penelitian terdiri dari Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji Asumsi klasik terdiri atas: (1) Uji Normalitas; (b) Uji Multikolinearitas; (c) Uji Heteroskedastisitas. Uji Hipotesis yang digunakan adalah: (1) Uji T; (2) Uji F dan (c) Uji Koefisien Determinansi (R^2). Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diketahui untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 2,149 > t tabel 2,052 dan nilai Sig. 0,041 < 0,05 yang berarti gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diketahui untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 2,109 > t tabel 2,052 dan nilai Sig. 0,044 < 0,05 yang berarti kompensasi terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan Kerja. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil R^2 (koefisien determinasi) variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 39,8 % atau sisanya 60,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Karyawan, Pendidikan

I. PENDAHULUAN

Karyawan adalah *asset* yang sangat berharga, sumber daya ini merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dikatakan

sebagai *asset* besar dan tak ternilai harganya bagi perusahaan karena setiap perusahaan ingin mencapai profitabilitas yang tinggi. Salah satu aspek SDM yang penting adalah kepuasan kerja. Banyak perusahaan yang hanya memikirkan tentang kepuasan pelanggan demi kelangsungan perusahaan, jarang sekali perusahaan memikirkan kepuasan karyawan (Hasibuan, 2017). Kepuasan karyawan sangat mempengaruhi keinginan perusahaan itu. Karyawan yang merasa puas terhadap perusahaan akan bekerja lebih baik dan produktif, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas akan lebih sering mengabaikan pekerjaannya dan akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan (Suryadharma et al., 2016). Ketidakpuasan menjadi titik awal munculnya masalah-masalah diperusahaan. Karyawan cenderung merasa jemu dan bosan sehingga bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan, selain itu yang berpengaruh sangat kuat adalah kompensasi.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka (Muttaqien, 2014). Ada hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja artinya jika karyawan mendapatkan kepuasan kerja, maka akan berdampak pada kinerja yang baik.

LP3I College Langsa adalah sebuah lembaga pendidikan vokasi yang sudah berdiri sejak tahun 1991 atau sudah berusia hampir 28 tahun. Jumlah karyawan dilembaga ini adalah 30 orang yang terdiri dari karyawan tetap dan kontrak. Selama empat tahun belakangan ini atau sejak tahun 2014 sampai 2018 jumlah *turn over* karyawan sangat tinggi yaitu mencapai 3% sampai 17% pertahun. Karyawan yang keluar dari perusahaan merupakan karyawan senior dan masih produktif. Mereka adalah karyawan yang sudah bekerja lebih dari tujuh tahun. Tingginya angka *turn over* atau keluar masuknya karyawan menjadi cermin bagi sebuah perusahaan. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan yang masih bertahan, dan juga tentu saja bagi karyawan yang juga baru saja bergabung diperusahaan. Berbagai alasan yang menjadi penyebab tingginya *turn over* karyawan, seperti perusahaan kurang tepat dalam perekrutan, kompensasi dan tunjangan yang tidak sesuai, jadwal kerja yang tidak fleksibel, karyawan merasa kurang dihargai dan gaya kepemimpinan dari manajer yang kurang memperhatikan lingkungan kerja yang positif.

Tabel 1. Daftar Karyawan Masuk/Keluar

Keterangan	2014	2015	2016	2017	2018
Karyawan Masuk	8 orang	2 orang	4 orang	1 orang	1 orang
Karyawan Keluar	4 orang	4 orang	5 orang	1 orang	1 orang
Jumlah karyawan	33 orang	31 orang	30 orang	30 orang	30 orang
Jumlah karyawan tetap	12 orang	10 orang	9 orang	9 orang	11 orang
Jumlah karyawan kontrak	10 orang	10 orang	10 orang	10 orang	11 orang
Jumlah karyawan magang	11 orang	11 orang	11 orang	11 orang	8 orang
% karyawan keluar	12%	13%	17%	3%	3%

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan sangat membutuhkan pemimpin yang memperhatikan karyawannya dengan menerapkan lingkungan kerja yang positif dan kompensasi yang sesuai sehingga karyawan dapat bekerja lebih produktif, berinovatif serta kreatif. Selain itu pemberian kompensasi yang menarik adalah dapat mempertahankan karyawan dan mereka akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya diorganisasi, seperti pembayaran upah lembur atau penghargaan yang diberikan pimpinan bagi karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan LP3I College Langsa; (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan LP3I College Langsa; (3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan LP3I College Langsa.

II. STUDI LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut (Kristina, 2012).

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul

berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. (Oktaviane, 2013) Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. (Ayu Lestari Wijayanti & Subudi, 2014) Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan.

Berdasarkan teori-teori diatas, kepuasan kerja merupakan perilaku atau sikap perasaan yang menyenangkan seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. (Prasastono, 2012) Perasaan senang tersebut dapat terwujud dengan adanya imbalan atau balas jasa yang dirasakan sesuai dan layak dengan harapan karyawan tersebut sehingga karyawan akan menyukai dan mencintai pekerjaannya dengan memberikan kemampuan yang dimilikinya demi kemajuan perusahaan serta bertahan dalam organisasi tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat 5 (lima) faktor kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan terhadap Pekerjaan
Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.
- b. Kepuasan terhadap Imbalan
Dimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain diorganisasi itu.
- c. Kepuasan terhadap Supervisi Atasan
Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
- d. Kepuasan terhadap Rekan Kerja
Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.
- e. Kesempatan Promosi
Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan yaitu:

- a. Dampak terhadap produktivitas.
Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dan bukan merupakan sebab dari produktivitas. Jika karyawan tidak dapat mempersepsikan ganjaran intrinsik (misalnya rasa telah mencapai sesuatu) dan ekstrinsik (misalnya gaji), kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dan kepuasan kerja.
- b. Dampak terhadap ketidakhadiran.
Porter dan Steers berkesimpulan bahwa ketidakhadiran lebih spontan sifatnya sehingga bisa saja mencerminkan ketidakpuasan kerja.
- c. Dampak terhadap keluarnya tenaga kerja (*turn over*).
Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, lebih besar kemungkinannya perilaku ini berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi dan mengubah perilaku seseorang untuk bertindak sesuai dengan arahan sang pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan faktor yang penting dari perusahaan (Prasetyo, 2014).

Kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. (Rivai, 2013) Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk

mengarahkan dan membimbing pengikutnya, mampu membuat pengikutnya saling bekerja sama, memberikan kepercayaan serta mendorong semangat agar pengikutnya bekerja tekun dalam rangka mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. (Thoifah, 2015) Karena hal ini akan menular dan bawahan yang lain akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik ketika dipimpin oleh seorang pemimpin yang penuh semangat. Tentunya pimpinan harus memiliki kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah dan memotivasi bawahannya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan (Thoha, 2009).

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang diperlihatkan seseorang pada saat mempengaruhi aktifitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain tersebut. (Robbins & Timothy, 2014) Dapat dikatakan kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin yakni proses dimana pemimpin menjelaskan tujuan perusahaan kepada orang yang dipimpinnya.

Tipe Kepemimpinan

Ada lima tipe utama kepemimpinan, yaitu:

a. Tipe Otokratis

Dalam gaya kepemimpinan ini kebijakan seorang pemimpin adalah segala-galanya. Pemimpin dengan tipe seperti ini menganggap bawahan hanya melaksanakan instruksinya tanpa bisa membantah bahkan tidak diperbolehkan mengeluarkan saran atau pendapat mereka. Mereka diharuskan patuh dan setia terhadap pimpinannya. Walaupun demikian tipe kepemimpinan ini dapat mengambil keputusan dengan cepat karena hal ini mutlak hak pimpinan dan mudah untuk mengawasi bawahan meskipun hanya bersifat mengontrol. Keberhasilan atau tidak suatu organisasi dengan gaya pimpinan ini adalah sepenuhnya ditangan pemimpin, karena segala tanggung jawab dan pembagian tugas ditangan pemimpin sedangkan bawahan hanya sebagai alat untuk melaksanakan tugas, sehingga kreatifitas bawahan dalam organisasi ini sangatlah minim. Ciri-ciri pemimpin yang otokratis adalah:

- 1) Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi
- 2) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata
- 4) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
- 5) Terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya
- 6) Dalam tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

b. Tipe Militeristis

Dampak positif dari tipe kepemimpinan ini adalah pemimpin selalu tegas dan tidak memiliki keraguan dalam mengambil keputusan, tingkat kedisiplinan karyawan tinggi serta karyawan cenderung merasa aman dan terlindungi. Sifat-sifat yang dimiliki pemimpin yang militeristis adalah:

- 1) Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah yang lebih sering digunakan.
- 2) Dalam menggerakkan bawahan senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya.
- 3) Senang pada formalitas yang berlebih-lebihan.
- 4) Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
- 5) Sukar menerima kritikan dari bawahan.
- 6) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

c. Tipe Paternalistis

Tipe pemimpin ini menilai bahwa karyawan tidak bisa mandiri dan selalu membutuhkan dorongan dari atasan jika akan melakukan sesuatu bahkan sering tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil keputusan. Ciri-ciri pemimpin tipe paternalistis adalah:

- 1) Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa.
- 2) Bersikap terlalu melindungi karyawan.

- 3) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berkreasi, inovasi dan mengambil keputusan. Jarang ada pelimpahan wewenang.
 - 4) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan inisiatif daya kreasi.
 - 5) Sering bersikap maha tahu
- d. Tipe Kharismatis
Pemimpin kharismatik mempunyai daya tarik yang amat besar dan umumnya mempunyai pengikut yang banyak. Tipe ini dapat membangkitkan semangat bawahan untuk bekerja lebih giat.
- e. Tipe Demokratis
Kekurangan dari tipe pemimpin seperti ini adalah lamban dalam pengambilan keputusan, karena segala keputusan merupakan hasil mufakat bersama yang sudah pasti pendapat dari setiap bawahan berbeda-beda. Tidak jarang juga terjadi konflik jika keputusan dari bawahan yang memiliki ego tinggi tidak diambil. Ciri-ciri pemimpin demokratis adalah:
- 1) Menggerakkan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia adalah makhluk mulia didunia.
 - 2) Selalu menghubungkan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi daripada bawahannya
 - 3) Senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan.
 - 4) Mentolerir bawahan yang membuat kesalahan dan memberikan pendidikan kepada bawahan agar tidak berbuat kesalahan.
 - 5) Selalu mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.
 - 6) Selalu berusaha menjadikan bawahan lebih sukses.
 - 7) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya gaji, tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dinikmati karyawan baik yang berupa uang atau bukan. kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa yang mereka berikan kepada organisasi (Rusiadi & R, 2013).

Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Imaroh, 2015) Tujuan umum pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Akibatnya muncul persoalan-persoalan dalam organisasi seperti rendahnya motivasi karyawan, tingginya tingkat *turn over*, kurang pertanggung jawaban karyawan yang semuanya ini diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak layak atau tidak proporsional. (Simamora, 2015) Karena kompensasi merupakan kunci dari pemecahan masalah bagaimana perusahaan dapat membuat karyawan melakukan hal yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu:

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, upah, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan berdasarkan pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.

- 1) Gaji adalah balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

- 2) Upah adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.
 - 3) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya diatas standar yang ditentukan.
- b. Kompensasi Tidak Langsung
- Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan yakni *benefit* dan *service* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *service* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pension, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*). Besarnya kompensasi yang diterima karyawan akan mencerminkan jabatan, status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan yang dinikmati bersama keluarganya. Semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan, berarti semakin tinggi jabatannya, semakin baik statusnya, maka kepuasan kerja baik dan hasil kerja akan baik pula.
- c. Imbalan Intrinsik dan Imbalan Ekstrinsik
- Ada dua tipe imbalan yaitu:
- 1) Imbalan Intrinsik adalah imbalan yang dinilai didalam dan dari mereka sendiri. Contoh: perasaan kompetensi pribadi, perasaan pencapaian pribadi dan status. Imbalan intrinsik memiliki potensi untuk memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku individu dalam organisasi.
 - 2) Imbalan Ekstrinsik adalah imbalan yang diberikan oleh seseorang oleh pihak eksternal dan dari luar. Contoh: Gaji dan bonus, termasuk juga pujian dan pengakuan dari atasan, promosi dan tunjangan-tunjangan finansial serta imbalan social seperti kesempatan berteman dan menjumpai banyak orang. Mengingat bahwa imbalan ekstrinsik dihasilkan oleh sumber-sumber dari luar, maka agar karyawan mendapatkan promosi, pujian tergantung pada persepsi dan pertimbangan atasannya.

III. METODE

Penelitian ini dilakukan pada LP3I College Langsa, yang beralamat di jalan Ahmad Yani, Dusun Gabungan, Gampong Paya Bujok Seulemak Langsa. (Sugiyono, 2019) Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena yang objektif dan di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel-sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LP3I College Langsa baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak sebanyak 30 orang. (Suhendi & Sahya, 2010) Sampel adalah bagian dari populasi yang mewakili seluruh karakteristik dari populasi. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh bagian dari populasi yang mewakili seluruh karakteristik dari populasi

(Suryadharma et al., 2016) Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan program SPSS. Skala pengukuran yang digunakan untuk penilaian kuesioner adalah skala Likert.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Uji Kualitas ata penelitian terdiri dari Uji Validitas dan Reliabilitas. Uji Asumsi klasik terdiri atas: (1) Uji Normalitas; (b) Uji Multikolinearitas; (c) Uji Heterokeastisitas. Uji Hipotesis yang digunakan adalah; (1) Uji T; (2) Uji F da (c) Uji Koefisien Determinansi (R^2)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

LP3I College Langsa adalah sebuah lembaga pendidikan vokasi yang diresmikan sejak 15 Mei 1991 oleh Bapak Bustanil Arifin. Kini LP3I College Langsa sudah berusia 28 tahun. LP3I adalah singkatan dari Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia dengan kampus pertama di Pasar Minggu, Jakarta Selatan yang didirikan pada tanggal 29 Maret 1989 bertepatan dengan tanggal lahir *founder* LP3I yaitu Bapak Syahrial Yusuf. Bermula dari program kursus 6 (enam) bulan, LP3I kemudian mengembangkan sayapnya menjadi lembaga pendidikan profesi (1-2 tahun). Dengan keberhasilan model pendidikan yang dijalankan oleh LP3I, animo masyarakatpun semakin besar. Peserta didik bukan hanya berasal dari ibukota saja, bahkan dari beberapa daerah yang jauh. Saat ini LP3I memiliki 56 cabang yang terletak hampir diseluruh kota-kota besar di Indonesia.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pada LP3I College Langsa.

Persamaan regresi linier berganda : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

Dimana :

- Y = Kepuasan kerja karyawan
- X₁ = Variabel gaya kepemimpinan
- X₂ = Variabel kompensasi
- a = Konstanta
- b = Nilai koefisien regresi

Tabel 2 Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.717	5.234		2.430	.022
Gaya Kepemimpinan	.345	.161	.369	2.149	.041
Kompensasi	.295	.140	.362	2.109	.044

a. Dependent Variable: Kepuasan

Dari hasil *output* SPSS maka diperoleh:

- a. Variabel Gaya kepemimpinan terhadap variabel Kepuasan kerja
 Ho = tidak ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja
 Ha = ada pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja
 Dari tabel diatas terdapat nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.04 < 0.05, maka Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan gaya kepimpinan mempengaruhi secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Variabel Kompensasi terhadap variabel Kepuasan Kerja
 Ho = tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
 Ha = ada pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
 Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,044 < 0.05, maka Ho ditolak atau Ha diterima. Ini berarti bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan kerja.
 Dari hasil *output* SPSS diperoleh nilai koefisien regresi variabel :
- a. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar + 0,345 artinya jika faktor lain dianggap konstan, maka setiap peningkatan 1 unit nilai X₁ akan menambah nilai Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,345. Koefisien Kompensasi (X₂) sebesar + 0,295 artinya jika faktor lain dianggap konstan,

maka setiap peningkatan 1 unit nilai X_2 akan menambah nilai Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar 0,295.

- b. Konstanta sebesar 12,717 artinya jika X_1 dan X_2 adalah nol maka $Y_1 = 12,717$ Maka dengan demikian didapat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 12,717 + 0,345 X_1 + 0,295 X_2$$

Nilai Beta untuk X_1 adalah 0,369 dan untuk X_2 adalah 0,362, dengan demikian variabel yang paling dominan adalah Gaya Kepemimpinan dengan nilai koefisien lebih besar dibanding dengan Kompensasi.

Uji Kualitas Data

- a. Uji Validitas

Suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut menjalankan fungsinya, sedangkan validitas rendah jika memiliki hasil yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Uji validitas yang digunakan adalah uji validitas konstruk (*construct validity*). Untuk menguji validitas digunakan software SPSS 20.

Tabel 3. Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Nilai sig	Keterangan
1	.811	.361	.000	Valid
2	.805	.361	.000	Valid
3	.801	.361	.000	Valid
4	.648	.361	.000	Valid
5	.400	.361	.029	Valid
6	.674	.361	.000	Valid
7	.464	.361	.010	Valid
8	.688	.361	.000	Valid
9	.599	.361	.000	Valid
10	.753	.361	.000	Valid

Dari hasil pengolahan data diatas, semua pertanyaan dalam kuesioner variabel Kepemimpinan (X_1) mempunyai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel (0,361), maka dapat disimpulkan semua pertanyaan dalam kuesioner valid.

Tabel 4. Validitas Variabel Kompensasi (X_2)

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Nilai sig	Keterangan
1	.578	.361	.001	Valid
2	.663	.361	.000	Valid
3	.608	.361	.000	Valid
4	.503	.361	.005	Valid
5	.554	.361	.001	Valid
6	.646	.361	.000	Valid
7	.633	.361	.000	Valid
8	.634	.361	.000	Valid
9	.633	.361	.000	Valid
10	.748	.361	.000	Valid

Dari hasil pengolahan data diatas, semua pertanyaan dalam kuesioner variabel Kompensasi (X_2) mempunyai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel (0,361), maka dapat disimpulkan semua pertanyaan dalam kuesioner valid.

Tabel 5. Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Nilai sig	Keterangan
1	.664	.361	.000	Valid
2	.493	.361	.006	Valid
3	.537	.361	.002	Valid
4	.691	.361	.000	Valid
5	.443	.361	.014	Valid
6	.416	.361	.022	Valid
7	.571	.361	.001	Valid
8	.780	.361	.000	Valid
9	.606	.361	.000	Valid
10	.707	.361	.000	Valid

Dari hasil pengolahan data diatas, semua pertanyaan dalam kuesioner variabel Kepuasan (Y) mempunyai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel (0,361), maka dapat disimpulkan semua pertanyaan dalam kuesioner valid.

- b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*.

Tabel 6. Reliabilitas Variabel Penelitian

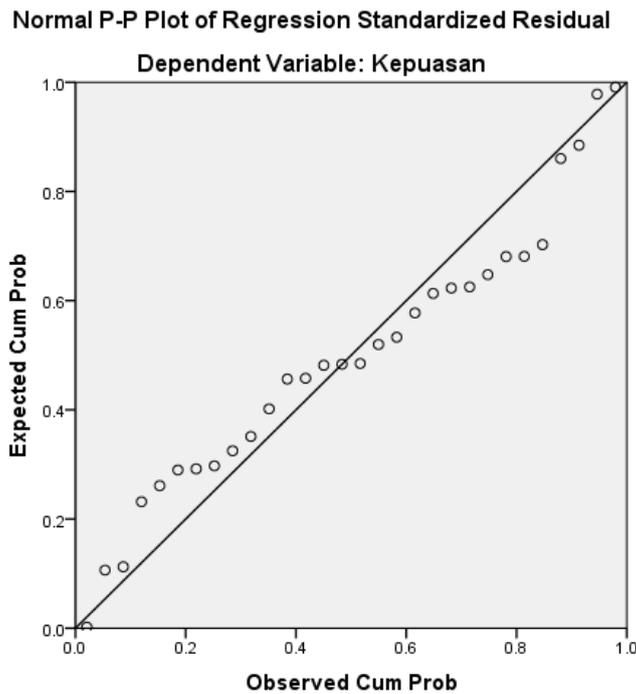
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,893	Reliabel
Kompensasi	0,868	Reliabel
Kepuasan	0,847	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikatnya dalam sebuah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kurva yang menggambarkan distribusi normal adalah yang berbentuk simetris.



Gambar 1 Hasil uji Normalitas

Pada gambar grafik diatas titik P-Plot mendekati garis diagonal, ini artinya data tersebut berdistribusi normal atau data variabel *unstandardized*.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi interkorelasi atau hubungan yang kuat antar variabel independen (bebas) atau tidak.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Mode (Constanta)	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,758	1,319
Kompensasi (X ₂)	0,758	1,319

Dari hasil uji multikolinearitas nilai toleransi sebesar 0,758 ini berarti lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF adalah sebesar 1,319 ini lebih kecil dari 10, maka antar variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,689	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,630	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi yang didapat signifikan. Koefisien tidak sama dengan nol menandakan bahwa ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan software SPSS 20.

a. Uji t (Uji Signifikasi Pengaruh Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen signifikan atau tidak terhadap variabel dependen secara individual untuk setiap variabel.

Tabel 9. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.717	5.234		2.430	.022
Gaya Kepemimpinan	.345	.161	.369	2.149	.041
Kompensasi	.295	.140	.362	2.109	.044

a. Dependent Variable: Kepuasan

Pengujian Hipotesis pertama (H_1) yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja. Dasar pengambilan keputusan untuk Uji t adalah:

- a) Jika nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Tetapi jika Sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel diatas nilai Sig. variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,041 < 0,05 dan variabel kompensasi adalah sebesar 0,044 < 0,05.
- b) Kesimpulan: variabel gaya kepemimpinan secara parsial mempengaruhi kepuasan kerja dan kompensasi juga mempengaruhi secara parsial terhadap kepuasan kerja.
- c) Berdasarkan hasil analisis regresi variabel gaya kepemimpinan menghasilkan arah regresi positif. Maka pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan regresi $Y = 16,694 + 0,512 X_1$

b. Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 10. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	278.099	2	139.050	8.920	.001 ^b
Residual	420.867	27	15.588		
Total	698.967	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Pengujian Hipotesa ketiga (H_3) dengan Uji F. Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F adalah Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Berdasarkan nilai Sig. adalah sebesar 0,001 < 0,05 dan nilai Sig. 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti secara simultan variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi ini menerangkan seberapa besar pengaruh seluruh variabel bebas yang kita teliti terhadap variabel terikat, dibandingkan dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi Y tetapi tidak diteliti.

Tabel 11. Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.631 ^a	.398	.353	3.94812

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

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai R² (koefisien determinasi) sebesar 0,398, hal berarti bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara simultan terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 39,8 % atau sisanya 60,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang disesuaikan dengan teori-teori, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan belum baik, hal ini sesuai dengan nilai rata-rata jawaban responden -yaitu sebesar 3,4 atau masih dibawah rata-rata.

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diketahui untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 2,149 > t tabel 2,052 dan nilai Sig. 0,041 < 0,05 yang berarti gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang baik atau diterima oleh karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan baik pula. Kontribusi variabel X₁ terhadap Y sebesar 20,15% sedangkan sisanya 79,85% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada LP3I College Langsa perilaku yang diperlihatkan seorang pemimpin mempengaruhi aktifitas para karyawannya untuk bekerja lebih baik sehingga akan timbul kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di LP3I College Langsa adalah kombinasi gaya kepemimpinan situasional kombinasi antara delegasi dan instruksi yaitu pemimpin yang memberi sedikit dukungan sedangkan pengarahan berubah-ubah kadang-kadang tinggi dan kadang-kadang sedikit. Semakin baik gaya kepemimpinan dan diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Diketahui untuk pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan nilai t hitung 2,109 > t tabel 2,052 dan nilai Sig. 0,044 < 0,05 yang berarti kompensasi terdapat pengaruh positif terhadap kepuasan Kerja. Kontribusi variabel X₂ terhadap Y sebesar 19,66% sedangkan sisanya 80,34% dipengaruhi oleh variabel lain. Pada LP3I College Langsa, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa faktor kompensasi langsung yang belum memberikan kepuasan terhadap karyawan yaitu gaji dan tunjangan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan standar gaji didaerahnya, tidak ada kenaikan gaji secara berkala dan pemberiannya sering tidak tepat waktu. Akan tetapi hal ini tertutupi dengan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan. Seperti adanya asuransi kesehatan (BPJS Kesehatan) dan jaminan sosial ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). Semakin baik kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tersebut.
3. Gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y dengan nilai F hitung 8,920 > F tabel 3,34 dan nilai Sig. 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
4. Berdasarkan hasil R² (koefisien determinasi) variabel Gaya kepemimpinan (X₁) dan Kompensasi (X₂) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 39,8 % atau sisanya 60,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dari persamaan regresi berganda $Y = 12,717 + 0,345 X_1 + 0,295 X_2$. Ini artinya bahwa jika koefisien X₁ meningkat 1 unit maka akan menambah nilai Y₁ sebesar 0,345. Dan jika koefisien X₂ meningkat setiap 1 maka akan menambah nilai Y₁ sebesar 0,295. Konstanta sebesar 12,717 artinya jika X₁ dan X₂ adalah nol maka Y₁ = 12,717.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis boleh menyampaikan rasa ungkapan terima kasih pada pihak-pihak yang mendukung dan berkontribusi terhadap penelitian ini yaitu kepada seluruh pimpinan dan civitas akademika LP3I College Langsa.

VII. REFERENSI

- Ayu Lestari Wijayanti, N., & Subudi, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(11).
- Hasibuan, H. M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (PT Bumi Aksara (ed.)).
- Imaroh, T. S. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN OUTSOURCING DI PERTAMINA JAKARTA. *STIAMI*, 6.
- Kristina, N. K. (2012). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang. *Universitas Esa Unggul*. <https://digilib.esaunggul.ac.id/pengaruh-motivasi-kerja-kompetensi-dankompensasi-terhadap-kinerja-karyawandi-yayasan-bintang-timur-tangerang-2574.html>
- Muttaqien, F. (2014). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN OUTSOURCING PADA PT. BRI (Persero), tbk. CABANG LUMAJANG. *Jurnal WIGA*, 4(1), 19–33.
- Oktaviane, F. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Prasastono, N. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Dinamika Kepariwisata*, 9(2), 32–39.
- Prasetyo, S. (2014). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta). *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali Pers.
- Robbins, P. S., & Timothy, A. J. (2014). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rusiadi, S. N., & R, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel* (1st ed.). USU Press.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima* (STIE YKPN (ed.)).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (C. Alfabeta (ed.)).
- Suhendi, H. H., & Sahya, A. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT . BPR SRI ARTHA LESTARI DENPASAR). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(2), 335–358. [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=411668&val=984&title=PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN \(STUDI PADA PT. BPR SRI ARTHA LESTARI DENPASAR\)](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=411668&val=984&title=PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BPR SRI ARTHA LESTARI DENPASAR))
- Thoha, M. (2009). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Thoifah, I. (2015). *Statistik Pendidikan dan Metode Penelitian kuantitatif*. Madani.