

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MANDIRI ABADI  
PEKANBARU**

Diajukan Untuk Memenuhi Dan Melengkapi Syarat-Syarat Memperoleh Gelar  
Sajana Sosial Strata Satu (S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**Disusun Oleh :**

**HEPRIZAL**

**Nim : 11071104056**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**

**RIAU**

**2013**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MANDIRI ABADI PEKANBARU**

**Oleh :**

**HEPRIZAL**

*Penelitian ini dilakukan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru yang berada di Kota Pekanbaru, penelitian dilakukan sejak bulan januari 2012 hingga selesai.*

*Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 47 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0.*

*Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan:  $Y = 14,112 + 0,164 X_1 + 0,018 X_2 + e$ . Kemudian dari hasil Uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru.*

*Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,964. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi dan Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru sebesar 96,4%. Sedangkan sisanya sebesar 3,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.*

*Kata Kunci: Kompensasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, segenap puji serta syukur hanya kepada Allah SWT. Tak sanggup ku menghitung betapa banyak ni'mat, rahmat dan hidayah yang Allah SWT limpahkan, ni'mat kesenangan dan kecukupan, rahmat do'a yang Kau kabulkan dan keinginan yang Kau wujudkan maupun hidayah cobaan, ujian dan teguranMu sehingga dengan semua itu penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Shalawat berangkaikan salam senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang menjadi panutan dan junjungan mutlak ummat manusia di dunia.

Penulisan skripsi ini diselesaikan guna melengkapi tugas akhir Program S1 Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi ini adalah "**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MANDIRI ABADI PEKANBARU**". Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. M. Nazir Karim, M.A selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

2. Bapak Mahendra Romus, M. Ec, Phd selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, serta Pembantu Dekan I, II dan III yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
3. Buat Ayahanda Sawir Abdullah, dan Ibunda Nurhani yang telah memberikan bantuan secara moril maupun materil, dan kakanda tercinta Ahmad Dinur, Teti Nurhendris, Bisnurti, Alm. Jusneli, terima kasih atas cinta dan motivasinya dan adinda Khairul Hasbi. Dan terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang telah berjasa kepada penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya.
4. Bapak Mahendra Romus, M. Ec, Phd selaku pengelola Jurusan Manajemen dan Ibu Lusiawati, SE, M.BA sebagai Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.
5. Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, MSi selaku Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, ilmu serta waktu yang diluangkan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini semoga ibu selalu diberi kesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulis menuntut ilmu pada almamater ini.
7. Pimpinan serta staf dan seluruh karyawan PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru yang telah memberikan informasi dan data kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

8. Sahabat dan teman-teman yang tidak bosan-bosannya memberikan motivasi dan semangat kepada saya hingga skripsi ini selesai
9. Buat sohib-sohibku ( Kak Amelia Rahmi,Sos, Reni Fitri, S.Pd.I, Fatrisia,Amk, Salman Hasani,S.Pd.I, Wahyudi,S.Pd, Mansur,Amd, Azman,Amd, M.Hazmi,Lc, Khairin,S,Pd, Kemal, Mayusrizal,S.Pd.I, Adri, Kevin, Wawandri, Hidayatullah,S.E, Desnila Aryani, Candra Krisnawati, dan seluruh anak lokal MSDM serta all macaxer's thank's,,
10. Karya ilmiah ini special penulis persembahkan buat seseorang yang sangat berarti ( Alm, Dewi sasmita ), semoga kamu bahagia disana,,,

Setiap keringat dan air mata yang ku teteskan tak akan pernah menjadi sia-sia jika aku bangkit dan memberi bukti. Akhirnya kepada Allah saya mohon ampun dan memanjatkan doa semoga diberi limpahan rezeki. Semoga Skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk kita semua khususnya pada disiplin ilmu yang sama. Sesungguhnya perjalanan hidupku dan waktu matiku hanya engkau yang tahu ya Allah, akulah yang berkewajiban berikhtiar, berdo'a dan beribadah kepadaMu.

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

**Pekanbaru, Juni 2012**

**Penulis**

**HEPRIZAL**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAKSI</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Perumusan masalah.....	8
1.3 Tujuan dan manfaat penelitian .....	9
1.4 Sistematika penulisan .....	10
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Pengertian Kompensasi .....	12
2.2 Tujuan kompensasi.....	12
2.3 Jenis dan faktor-faktor mempengaruhi kompensasi .....	14
2.4 Pengertian Kepemimpinan .....	18
2.5 Syarat dan sifat kepemimpinan .....	19
2.6 Tipe kepemimpinan .....	21
2.7 Gaya kepemimpinan .....	24
2.8 Fungsi kepemimpinan .....	25
2.9 Ciri-ciri seorang pemimpin sejati dan baik .....	27
2.10 Islam memandang kepemimpinan .....	29
2.11 Pengertian kepuasan kerja.....	31
2.12 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.....	32
2.13 Teori-teori kepuasan kerja.....	35
2.14 Efek kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ...	36
2.15 Pandangan Islam meningkatkan kepuasan kerja karyawan ... ..	37
2.16 Hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja....	38
2.17 Hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.....	39
2.18 Model penelitian .....	40
2.19 Hipotesis .....	41
2.20 Penelitian terdahulu.....	42

<b>BAB III</b>	<b>: METODE PENELITIAN</b>	
	3.1 Lokasi penelitian .....	43
	3.2 Populasi dan sampel .....	43
	3.3 Jenis dan sumber data .....	44
	3.4 Metode Pengumpulan Data .....	44
	3.5 Definisi operasional variabel penelitian .....	45
	3.6 Analisis data .....	46
	3.7 Uji Validitas .....	47
	3.8 Uji Raliabilitas.....	47
	3.9 Uji asumsi klasik .....	48
	3.10 Uji normalitas .....	48
	3.11 Uji Multikolinearitas .....	49
	3.12 Uji Heteroskedastisitas .....	49
	3.13 Uji Autokolerasi .....	50
	3.14 Metode Regresi <i>Linier</i> berganda .....	50
	3.15 Uji f .....	51
	3.16 Uji t.....	52
<b>BAB IV</b>	<b>: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN</b>	
	4.1 Sejarah Singkat perusahaan.....	53
	4.2 Struktr Organisasi Perusahaan.....	53
<b>BAB V</b>	<b>: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	1.1 Identitas responden .....	60
	1.2 Umur Responden.....	60
	1.3 Masa Kerja .....	61
	1.4 Tingkat Pendidikan.....	62
	1.5 Deskripsi Variabel penelitian .....	63
	1.6 Kepuasan Kerja .....	63
	1.7 Kompensasi .....	65
	1.8 Kepemimpinan .....	67
	1.8 Hasil Analisis Uji Kuantitatif.....	70
	a. Uji Validitas .....	70
	b. Uji Reliabilitas.....	71
	c. Uji Asumsi Klasik .....	72
	- Uji Normalitas .....	72
	- Uji Multikolinearitas .....	73
	- Uji heteroskedastisitas.....	74
	- Uji Autokolerasi.....	74
	d. Regresi linear berganda .....	75
	e. Pembuktian Hipotesis.....	77
	- Pembuktian Hipotesis secara simultan.....	77
	- Pembuktian Hipotesis secara Parsial.....	78
	- Koefisien determinasi.....	79

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan .....	81
6.2 Saran .....	82

**DAFTAR PUSTAKA****DAFTAR LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Jumlah karyawan yang masuk dan keluar pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru tahun 2007-2011.....	3
Tabel I.2	Jumlah pemberian Kompensasi pada karyawan PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru tahun 2011 (Perbulan) .....	5
Tabel 1.3	Jumlah pemberian komisi pada karyawan PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru tahun 2011 (Perbulan) .....	7
Tabel 3.1	Operasional variabel penelitian .....	45
Tabel 5.1	Identitas responden berdasarkan umur .....	60
Tabel 5.2	Identitas responden berdasarkan masa kerja.....	61
Tabel 5.3	Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	62
Tabel 5.4	Rekapitulasi jawaban responden variabel kepuasan kerja .....	64
Tabel 5.5	Rekapitulasi jawaban responden variabel kompensasi.....	66
Tabel 5.6	Rekapitulasi jawaban responden variabel kepemimpinan.....	68
Tabel 5.7	Rekapitulasi Uji Validitas .....	70
Tabel 5.8	Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 5.9	Uji Multikolinearitas .....	73
Tabel 5.10	Uji Durbin-Watson .....	75
Tabel 5.11	Regresi Linear Berganda .....	76
Tabel 5.12	Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis secara simultan (F) ...	77
Tabel 5.13	Koefisien Determinasi .....	79

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Kerangka konseptual penelitian .....	40
Gambar 4.1	Struktur organisasi PT. Bumi Mandiri Abadi .....	56
Gambar 5.1	Uji Normalitas .....	72
Gambar 5.2	Uji Heterokedastisitas .....	74

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh setiap perusahaan atau organisasi, dimanfaatkan bersama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap perusahaan atau organisasi. Mereka merupakan perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan organisasi.

Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis akan memberikan perhatian penuh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Agar hal itu dapat tercapai, maka perusahaan memerlukan karyawan-karyawan yang mampu, cakap, terampil dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya sebagai tenaga kerja.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau

organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut **Malayu SP Hasibuan (2002)** yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu: balas jasa yang adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak, dan hubungan dengan rekan kerja.

Hal yang menjadi penting dari faktor-faktor di atas adalah masalah kompensasi, karena balas jasa berupa kompensasi biasanya telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.

Besarnya balas jasa 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, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Selain kompensasi, kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan juga ditentukan oleh bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan itu. Seperti yang diutarakan oleh **Veithzal Rivai (2004)** gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian dan efektifitas kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Loyalitas dan integritas yang ditunjukkan oleh para karyawan yang merasa puas terhadap pimpinannya.

Oleh karena itu pimpinan dalam menciptakan kepuasan kerja perlu adanya dua dimensi dalam sikap seorang pimpinan yang pertama dimensi berpusat pada karyawan yaitu kepedulian terhadap karyawan dan yang kedua dimensi memberi kesempatan kepada karyawan untuk ikut mengambil keputusan.

PT Bumi Mandiri Abadi yang bergerak di bidang penjualan minyak pelumas merek BM1. Dalam perkembangannya PT Bumi Mandiri Abadi telah berusaha untuk memberikan yang terbaik yaitu kepuasan kerja bagi karyawannya. Jumlah karyawan pada PT Bumi Mandiri Abadi pekanbaru tahun 2007-2011 dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Yang Masuk dan Keluar Pada PT Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru Tahun 2007-2011**

NO	Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat LTO (%)
			Masuk	Keluar		
1	2007	32	2	1	33	3,07
2	2008	33	7	3	37	8,57
3	2009	37	5	1	41	2,56
4	2010	41	3	2	42	4,81
5	2011	42	12	6	48	13,3

**Sumber : PT Bumi Mandiri Abadi, 2011**

Menurut Simamora untuk menghitung tingkat turnover karyawan dapat digunakan rumus dibawah ini :

$$LTO = \frac{\text{Jumlah yang keluar selama 1 periode}}{\text{Jumlah rata-rata karyawan selama 1 periode}} \times 100\%$$

Jumlah rata-rata karyawan selama 1 periode :

$$\frac{\text{Jumlah karyawan awal periode} + \text{Jumlah karyawan akhir periode}}{2}$$

2

Dari tabel diatas terlihat bahwa pada tahun 2007 tingkat LTO sebesar 3,07 %, pada tahun 2008 LTO naik menjadi 8,57%, pada tahun 2009 tingkat LTO turun menjadi 2,56%,

dan tahun 2010 tingkat LTO naik menjadi 4,81%, dan tahun 2011 tingkat perputaran karyawan (LTO) kembali naik menjadi 13,3%. Apabila masalah ini tidak dicari solusinya, maka dikhawatirkan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi yang tentunya akan membawa dampak lanjut yang lebih luas lagi baik bagi perusahaan maupun karyawannya.

Berdasarkan dari hasil pengamatan penulis kepada beberapa karyawan, dapat diketahui bahwa kepemimpinan yang ada saat ini adalah terkadang memaksakan (*coercive leader*).

Demikian pula halnya dengan bawahan sebagai penggerak aktivitas perusahaan tidak dapat hanya dipandang sebagai asset perusahaan, tetapi bagaimana cara memperlakukannya sebagai *partner* dan memahami akan kebutuhannya. Yang penting adalah adanya hubungan kemitraan antara pimpinan dan bawahan sebagai karyawan, dimana diantaranya saling menghormati posisi dan prestasi yang telah dicapai sesuai dengan porsinya.

Adapun efek dari ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain, misalnya kondisi persaingan di pasar kerja yang semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Akhirnya ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan kurang peduli terhadap pekerjaan mereka serta kurang merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.

Hal ini tentu saja membawa dampak yang sangat tidak menguntungkan bagi perusahaan karena karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah akan menghasilkan prestasi kerja dan produktivitas yang rendah pula yang pada akhirnya akan menimbulkan ketidakdisiplinan dalam bekerja dan lebih parahnya lagi akan menimbulkan tingkat *turnover* yang tinggi.

Untuk melihat tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan pada tahun 2011 dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.2 : Jumlah Pemberian Kompensasi Pada Karyawan PT Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru Tahun 2011 (Perbulan)**

No	Jabatan	Uang transportasi (Per-orang)	Uang makan (Per-orang)
1	Kepala Cabang	-	220.000
2	Administrasi	220.000	220.000
3	Sales	440.000	220.000
4	Koordinator	440.000	260.000
5	TS2	390.000	260.000
6	Gudang	220.000	220.000

**Sumber : PT Bumi Mandiri Abadi, 2011**

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Kepala Cabang tidak memperoleh uang transportasi karena kepala cabang tinggal di lingkungan kantor, bagian Gudang dan Administrasi mendapatkan uang transportasi yang sama sebesar Rp 220.000 perbulan, karena pada bagian itu mereka hanya bekerja di lingkungan kantor saja, dari uang yang di peroleh sebesar Rp 220.000, jika dikalkulasikan dalam sehari karyawan bagian ini mendapatkan uang transportasi sebesar Rp 10.000, Sales dan Koordinator mendapatkan uang transportasi sebesar Rp 440.000 karena pada bagian ini sales bekerja mengecek produk di lapangan sedangkan koordinator bertugas mengecek kinerja *Technical Sales Support* (TS2) di lapangan, jika diskalkulasikan dalam sehari karyawan bagian ini mendapatkan uang transportasi sebesar Rp 18.333.

*Technical Sales Support* (TS2) mendapatkan uang transportasi sebesar Rp 390.000 karena *Technical Sales Support* (TS2) ditugaskan diberbagai bengkel, jika dikalkulasikan dalam sehari karyawan bagian ini mendapatkan uang transportasi sebesar Rp 16.250. Dari uraian diatas ada ketidakpuasan karyawan terhadap pemberian uang transportasi dan masih sedikit yang diberikan perusahaan.

Sedangkan dari uang makan Kepala Cabang, Administrasi, Sales dan bagian Gudang mendapatkan uang makan sebesar Rp 220.000, jika dikalkulasikan dalam sehari mendapatkan uang makan sebesar Rp 10.000, sedangkan Koordinator dan *Technical Sales Support* (TS2) mendapatkan uang makan sebesar Rp 260.000, jika dikalkulasikan dalam sehari mendapatkan uang makan sebesar Rp 10.833. Dari pemberian uang makan oleh perusahaan, masih sangat sedikit oleh karyawan, dan tidak sesuai dengan biaya makan pada saat sekarang ini. Rata-rata harga satu kali makan di rumah makan berkisar antara Rp 15.000.

Untuk melihat tingkat komisi yang diberikan perusahaan pada tahun 2011 dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 1.3 : Jumlah Pemberian Komisi Pada Karyawan PT Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru Tahun 2011 (Perbulan)**

No	Jabatan	Komisi
1	Kepala Cabang	1.322.626
2	Administrasi	-
3	Sales	1.089.221
4	Koordinator	1.036.214
5	TS2	5.848.440
6	Gudang	77.801

***Sumber : PT Bumi Mandiri Abadi, 2011***

Kepala Cabang mendapatkan komisi dari hasil penjualan produk yang telah ditargetkan oleh perusahaan, administrasi tidak mendapatkan komisi oleh perusahaan, sedangkan sales, koordinator dan *Technical Sales Support* (TS2) mendapatkan komisi dari hasil penjualan, dan bagian gudang mendapatkan komisi dari apa-apa yang ditugaskan kepada mereka. Komisi di atas merupakan jumlah secara keseluruhan dan akan dibagikan berapa banyak karyawan yang ada pada setiap bagian.

Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan kinerja mereka, yang diperoleh setiap karyawan, maka diharapkan pemanfaatan tenaga kerjanya akan lebih baik dan maksimal. Hal



ini mendorong keinginan penulis untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi.

Dari uraian-uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih rinci, dan akan menulisnya dalam bentuk skripsi yang berjudul :

**“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BUMI MANDIRI ABADI PEKANBARU”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas dan sesuai dengan pengamatan penulis pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru?
2. Bagaimana kompensasi karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru?
3. Bagaimana kepemimpinan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara parsial?
5. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara simultan?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui kompensasi karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja baik secara simultan dan parsial

#### b. Manfaat Penelitian

##### 1. Bagi perusahaan

Bagi PT. Bumi Mandiri Abadi diharapkan temuan-temuan dalam penelitian ini bisa menjadi sarana informasi dan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan, baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

##### 2. Bagi pihak lain

Sebagai sumbangan pemikiran dan menambah bahan referensi oleh pihak lain yang melakukan penelitian untuk permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.

##### 3. Bagi penulis

Sebagai salah satu syarat bagi penulis untuk menyelesaikan jenjang pendidikan strata satu program studi Manajemen Sumber Daya Manusia

### 1.4 Sistematika Penulisan

Sebagai gambaran umum mengenai isi skripsi yang akan dibahas maka penulis akan menguraikan tentang bab-bab yang akan penulis bahas, adapun bab-bab tersebut antara lain.

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bab yang menjelaskan tentang latar belakang masalah , perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini adalah bab yang khusus mengemukakan teori-teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti serta pada akhir bab ini diuraikan pula hipotesis, review penelitian terdahulu dan variabel penelitian

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini adalah bab yang menguraikan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Bab ini merupakan bab yang berisikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta aktivitas perusahaan.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan dari permasalahan, sesuai dengan variabel yang diteliti.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup dari skripsi yang berisikan mengenai kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta saran-saran yang diberikan berhubungan dengan pembahasan skripsi ini.



## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Kompensasi**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan tingkat kompensasi. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga yang paling penting, baik bagi organisasi maupun karyawan. Bagi karyawan penentuan tingkat kompensasi penting karena uang upah atau gaji seringkali merupakan alat satu-satunya bagi kelangsungan hidup secara ekonomis, hal itu juga merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh menentukan status dalam masyarakat. Bagi perusahaan kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai.

Kompensasi adalah “hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi” (Sirait, 2006).

##### **2.1.2 Tujuan Kompensasi**

Program pemberian kompensasi umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Supaya memberikan kepuasan bagi semua pihak, hendaknya kompensasi yang diberikan memadai. Tanpa kompensasi yang memadai, pegawai

atau karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah.

Tujuan dari pemberian kompensasi adalah : Ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat kerja, pengaruh pemerintah.

Menurut **Nitisemito (2003)** Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, juga harus diperhatikan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
2. Kompensasi harus dapat mengikat.
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
4. Kompensasi harus adil.
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis.
6. Komposisi dari kompensasi diberikan harus diperhatikan.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa bila kompensasi yang dibayarkan secara benar maka para karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan sebab besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

Menurut **Hendri Simamora (2004)** kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang akan memotivasi serta memberikan tolak ukur bagi perusahaan yaitu :

1. Memotivasi karyawan agar semangat dan bergairah untuk bekerja.

2. Mengikat karyawan.
3. Menahan karyawan yang berpotensi.
4. Mengurangi perputaran karyawan.
5. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
6. Memenuhi kebutuhan karyawan.

Menurut **Sirait (2006)** ketidakpuasan pembayaran akan menimbulkan :

1. Keinginan untuk mencari imbalan yang lebih.
2. Mogok kerja.
3. Keluhan-keluhan.
4. Pegawai mencari pekerjaan yang menawarkan gaji lebih tinggi.
5. Berkurangnya rasa tertarik pada diri pegawai akan pekerjaannya yang sekarang.
6. Pegawai mencari pekerjaan sambil ditempat lain, sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan.

### **2.1.3 Jenis dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Adapun jenis-jenis kompensasi menurut Nawawi (**dalam Tjutju dan Suwanto, 2009**) adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi Langsung adalah upah/gaji tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.
2. Kompensasi Tidak Langsung adalah imbalan di luar upah tetap yang dibayarkan pada para pekerja/anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraannya. Kompensasi tidak langsung dapat :

- a. Berupa uang atau barang dan pelayanan bagi pekerja anggota organisasi. Misalnya berbentuk uang lembur, tunjangan istri/anak, bantuan biaya transportasi, bonus dan lain-lain.
- b. Berbentuk barang seperti pakaian dan sepatu dinas, beras dan lain-lain.
- c. Berbentuk pelayanan pada karyawan/anggota organisasi antara lain kesediaan organisasi memotong gaji untuk kredit rumah, mobil, sepeda motor, iuran koperasi, penyelenggaraan poliklinik, lapangan olahraga, ruang/rumah ibadah, tugas/izin belajar, pelatihan diluar organisasi dan lain-lain.

3. Insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Insentif terdiri dari :

- a. Insentif pemerataan, yang diberikan kepada semua karyawan/anggota organisasi tanpa membeda-bedakan satu dengan lainnya.
- b. Insentif berdasarkan prestasi, yang diberikan pada pekerja yang prestasi kerjanya tinggi.

Menurut **Veithzal Rivai (2009)** kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi yang bersifat langsung dan kompensasi tidak langsung. Dalam kompensasi langsung dibedakan pula antara lain :

- a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang 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.

b. Upah

Upah merupakan imbalan *finansial* langsung yang dibayarkan 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.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi yang berdasarkan kinerja.

Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain :

- a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.
- c. Serikat Buruh dan Organisasi Karyawan
- d. Produktivitas Kerja Karyawan
- e. Biaya Hidup

- f. Posisi Jabatan Karyawan
- g. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
- h. Kondisi Perekonomian
- i. Jenis dan Sifat Pekerjaan
- j. Pemerintah dengan Undang-Undang Keppres

Selain itu menurut Hasibuan, faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu :  
**(Malayu SP Hasibuan, 2002)**

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar
- c. Biaya hidup
- d. Posisi jabatan karyawan
- e. Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan presiden
- f. Produktivitas kerja karyawan
- g. Serikat buruh atau organisasi

Selain itu masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar atau kecilnya kompensasi yang perlu mendapat perhatian agar prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik, serta kepuasan kerja akan tercapai. Untuk lebih memfokuskan pembahasan dalam penelitian ini penulis hanya membahas kompensasi finansial.

## **2.2 Kepemimpinan**

### 2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi atau perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang disertai wewenang memimpin dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang selain memiliki kemampuan pribadi tertentu juga melihat keadaan lingkungan.

Berikut ini adalah beberapa pengertian tentang kepemimpinan menurut pendapat para ahli :

1. Istilah kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris *leadership* berasal dari kata pemimpin yang artinya bimbing atau tuntun. Kata pemimpin lahir dari kata kerja memimpin, kata benda pemimpin artinya orang yang berfungsi memimpin, membimbing atau menuntun. Namun kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk memimpin secara efektif yang merupakan salah satu kunci untuk menjadi pemimpin yang efektif (**Isyandi, 2004**).
2. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (**Malayu SP Hasibuan, 2002**).
3. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya untuk bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (**Siagian, 2002**).

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan diatas meskipun berbeda-beda tetapi memiliki maksud yang sama yaitu kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain menuju pencapaian tertentu.

### **2.2.2 Syarat dan Sifat Kepemimpinan**

Dalam memilih atau menetapkan seseorang untuk memegang jabatan sebagai pimpinan, maka diperlukan syarat-syarat atau sifat-sifat khusus dari orang tersebut. Meskipun tidak ada sikap mutlak yang bisa diidentifikasi, maka cukup wajar apabila kita menganggap bahwa seseorang mempunyai kemampuan untuk memimpin orang lain dalam mencapai tujuan perusahaan dan mempunyai interaksi antara personal yang baik dan juga mempunyai kemampuan untuk bisa menyesuaikan diri dengan keadaan yang dialami.

Dalam menjalankan roda kepemimpinan ada beberapa syarat kepemimpinan yaitu **(Kartini Kartono, 2006)** :

1. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pimpinan guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
2. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Menurut **Panji Anoraga (2003)** peran pemimpin adalah sebagai berikut :

1. Menentukan tujuan dan pelaksanaan kerja yang realitis dalam artian kuantitas, keamanan dan lain sebagainya.
2. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
3. Mengkonsumsikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
4. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
5. Menghilangkan hambatan untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif.
6. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkonsumsi hasilnya

### **2.2.3 Tipe Kepemimpinan**

Pentingnya pengenalan berbagai tipe kepemimpinan terletak pada pemahaman ciri-cirinya secara tepat karena ciri-ciri tertentu dapat digunakan pada situasi dan kondisi tertentu dalam menjalankan roda organisasi. Dengan kata lain, agar seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dapat meningkatkan efektifitas kepemimpinannya dengan kemampuan tinggi menggunakan gaya yang situasional yang artinya gaya yang berbeda pada situasi yang berlainan.

#### **a. Tipe Otoriter**

Seorang pemimpin yang tergolong sebagai orang yang otoriter memiliki ciri-ciri yang pada umumnya negatif. Karena tipe ini bukanlah merupakan tipe yang diandalkan, terutama apabila dikaitkan dengan upaya meningkatkan produktivitas kerja, yang antara lain memerlukan suasana yang demokratis. Ciri-ciri yang menonjol pada tipe ini antara lain :

1. Pemimpin yang otoriter menentukan dan menerapkan kedisiplinan organisasi yang “keras” dan menjalankannya dengan sikap yang kaku.
2. Seorang pemimpin yang otoriter itu hanya efektif jika yang bersangkutan menerapkan pengendalian atau pengawasan yang ketat.
3. Pengabdianya kepada bawahan diinterpretasikan sebagai pengabdian yang bersifat pribadi.
4. Pemimpin yang otoriter biasanya dihadapi “penyakit” Megalomaniac, dalam arti “gila kehormatan”

#### b. Tipe Paternalistik

Pengalaman pada praktisi dan penelitian para ahli menunjukkan bahwa banyak pejabat pemimpin dalam berbagai jenis organisasi, terutama dalam organisasi yang dikelola dengan norma-norma tradisional. Ciri-cirinya dapat dikatakan merupakan penggabungan antara beberapa ciri negatif dan ciri positif. Berarti agar efektif, penguasaan kiat dan kemampuan menggunakan ciri mana menghadapi situasi yang bagaimana, menjadi sangat penting. Akan tetapi kiat dan kemampuan tersebut hanya bersifat gaya, bukan sebagai ciri, karena tipe ini bukanlah tipe yang ideal dan tidak didambakan. Berbagai cirinya yang menonjol adalah sebagai berikut :

1. Memperlakukan para bawahan sebagai orang-orang yang belum dewasa, bahkan mereka seolah-olah masih anak-anak.
2. Melakukan pengawasan yang ketat.
3. Sering menonjolkan sikap “paling mengetahui”.

4. Sifat melindungi.

#### c. Tipe Laissez Faire

Tipe ini ditandai oleh ciri-ciri yang mungkin dapat dikatakan aneh dan sulit membayangkan situasi organisasional dimana tipe ini dapat digunakan secara efektif, ciri-ciri yang menonjol adalah :

1. Gaya santai yang berangkat dari pandangan bahwa organisasi tidak menghadapi masalah yang serius.
2. Tipe ini gemar melimpahkan wewenang kepada bawahan.
3. Enggan mengenakan sanksi, apalagi yang keras terhadap bawahannya yang menampilkan perilaku disfungsional atau menyimpang. Tetapi sebaliknya senang mengobrol pujian.

#### d. Tipe Demokratik

Tidak sedikit orang yang mendambakan atasan yang tergolong sebagai pemimpin yang demokratik. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa tipe inilah yang ideal, ciri pokoknya adalah :

1. Gaya kepemimpinan demokratik rela dan mau melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada para bawahannya sedemikian rupa tanpa kehilangan organisasional dan akan tetap bertanggung jawab atas tindakan para bawahannya.
2. Mendorong para bawahan mengembangkan kreativitasnya untuk diterapkan secara inovatif dalam pelaksanaan berkarya, berupa ide, teknik dan cara baru didorong agar tidak puas bekerja secara rutinitas.

3. Pemimpin yang demokratis tangguh membaca situasi yang dihadapi dan dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi tersebut.

e. Tipe Kharismatik

Pemimpin yang kharismatik mempunyai daya tarik kuat bagi orang lain sehingga orang lain itu bersedia mengikutinya tanpa selalu bisa menjelaskan apa penyebab kesediaan itu. Ciri-cirinya antara lain :

1. Percaya diri yang besar, artinya memiliki keyakinan yang mendalam tentang kemampuannya, baik dalam arti berfikir atau bertindak.
2. Mempunyai visi dan kemampuan untuk mengartikulasikan visi.
3. Keyakinan yang kuat tentang tepatnya visi yang dinyatakan kepada para bawahan.
4. Pemahaman mendalam dan tepat tentang sifat lingkungan yang dihadapi, termasuk kendala yang ditimbulkannya, serta kesiapan untuk menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk mewujudkan perubahan itu.

#### **2.2.4 Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai suatu cara kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan. Cara kepemimpinan yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin perusahaan yang satu dengan perusahaan lain tidak ada yang sama.

Adapun fungsi utama seorang pemimpin adalah untuk mengambil keputusan. Ada empat gaya dalam mengambil keputusan menurut Hasibuan yaitu (**Malayu SP Hasibuan, 2002**) :

- a. Gaya Otokratif, gaya ini mempersyaratkan perilaku direktif dan pada situasi ketika hanya pemimpin yang mengambil keputusan tanpa bantuan pengikut.



- b. Gaya Konsultatif, adalah strategi yang tepat apabila manajer mengenali bahwa pengikut juga mempunyai beberapa pengalaman atau pengetahuan tentang masalah dan bersedia memecahkan masalah meskipun belum mampu. Dalam situasi ini strategi yang terbaik adalah memperoleh masukan mereka, sebelum membuat keputusan final.
- c. Gaya Fasilitatif, merupakan upaya kooperatif yaitu manajer dan pengikut bekerja sama mencapai keputusan bersama. Dalam hal ini, pemimpin secara efektif memiliki komitmen terhadap diri sendiri untuk berbagai dalam proses pengambilan keputusan.
- d. Gaya Delegatif, digunakan terhadap pengikut yang memiliki tingkat keesiapan yang memiliki pengalaman dan informasi yang diperlukan untuk keputusan atau rekomendasi yang layak.

### **2.2.5 Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Secara operasional dapat dibedakan dalam 5 fungsi pokok kepemimpinan, yaitu : **(Veithzal Rivai, 2004)**.

#### **1. Fungsi instruktif**

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilakukan secara efektif.

## 2. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh umpan balik guna memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.

## 3. Fungsi partisipatif

Pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

## 4. Fungsi delegatif

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.

## 5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan secara maksimal.

Adapun fungsi kepemimpinan menurut Kartono ialah **(Kartini Kartono, 2006)** memandu, menuntun, membimbing, membangun, member atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

### **2.2.6 Ciri-ciri Seorang Pemimpin Sejati dan Baik**

Adapun ciri-ciri pemimpin yang baik dan layak menjadi seorang pemimpin sejati antara lain :

## 1. Bertanggung Jawab

Biasanya seorang pemimpin memiliki rasa tanggung jawab yang besar di dalam dirinya. Karena dia merasa bahwa apa yang telah diamanahkan kepadanya adalah sebuah tanggung jawab yang harus di dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dan ia akan merasa bersalah jika amanah tersebut di tak dilaksanakan.

## 2. Optimisme

Seorang pemimpin akan memandang masa depan adalah suatu kebaikan bagi dirinya dan orang lain. Dan ia yakin bahwa masa depan jauh akan lebih baik. Orang yang memiliki sifat optimisme akan sangat mempengaruhi lingkungannya. Dan bisa mengajak lingkungannya. Sebab orang-orang akan mau mengikuti seseorang yang bisa melihat masa depan dan memberitahukan pada mereka bahwa di depan sana terbentang tempat yang lebih baik dan mereka dapat mencapai tempat itu.

## 3. Integritas

Integritas adalah melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang Anda katakan dengan Anda lakukan. Jadi Integritas bukan omong kosong atau bukan bualan. Integritas membuat Anda dapat dipercaya. Integritas membuat orang lain mengandalkan Anda. Integritas adalah penepatan janji-janji Anda. Satu hal yang membuat sebagian besar orang enggan mengikuti Anda adalah bila mereka tak sepenuhnya merasa yakin bahwa Anda akan membawa mereka kepada tujuan yang Anda janjikan.

## 4. Menyukai perubahan

Pemimpin adalah mereka yang melihat adanya kebutuhan akan perubahan, bahkan mereka bersedia untuk memicu perubahan itu. Sedangkan pengikut lebih suka untuk tinggal di tempat mereka sendiri. Pemimpin melihat adanya kebaikan di balik perubahan dan mengkomunikasikannya dengan para pengikut mereka. Jika Anda tidak berubah, Anda takkan berkembang. Itulah pola pikir seorang pemimpin yang menyukai perubahan.

#### 5. Ulet dan pantang Menyerah

Kecenderungan dari pengikut adalah mereka menyerah saat sesuatunya menjadi sulit. Ketika mereka mencoba untuk yang ke dua atau ke tiga kalinya dan gagal, mereka lalu mencanangkan motto, “Jika Anda gagal di langkah pertama, menyerahlah dan lakukan sesuatu yang lain.” Jelas saja mereka melakukan itu, karena mereka bukan pemimpin. Para pemimpin itu tahu apa yang ada di balik tembok batu, dan mereka akan selalu berusaha menggapainya. Lalu mereka mengajak orang lain untuk terus berusaha. Dan jelas seorang tidak akan menyerah begitu saja. Ia tidak gentar dengan apa yang ia hadapi.

#### 6. Berani menghadapi resiko

Kebanyakan orang menghindari resiko. Padahal, kapan pun kita mencoba sesuatu yang baru, kita harus siap menghadapi resiko dan tidak takut gagal. Keberanian untuk mengambil resiko adalah bagian dari pertumbuhan yang teramat penting. Para pemimpin menghitung resiko dan keuntungan yang ada di balik resiko. Sifat berani tersebut membuat ia selalu memandangi setiap kejadian adalah peluang dan kesempatan.

#### 7. Berdedikasi dan komit

Para pengikut menginginkan seseorang yang lebih mencurahkan perhatian dan komitmen ketimbang diri mereka sendiri. Pengikut akan mengikuti pemimpin yang senantiasa bekerja dan berdedikasi karena mereka melihat betapa pentingnya pencapaian tugas-tugas dan tujuan.

### 2.2.7 Islam Memandang Kepemimpinan

Dalam ajaran Islam, setiap manusia adalah pemimpin dan pasti akan dimintai pertanggungjawabannya oleh Allah SWT, perbedaannya hanya terletak pada komunitas, kuantitas, wilayah cakupan, dan tentu saja simbol-simbol kepemimpinan. Rasulullah SAW mengatakan :

Ada tiga istilah sebagai landasan kepemimpinan dalam paradigma Islam. **Pertama**, dalam Al-Quran istilah pemimpin disebut *Al-Imam*(Jamaknya : *A-immah*). Kata ini berasal dari *amma – ya’umm – amman – wa imaman*, artinya pemimpin sebagai pemegang amanat, baik dari Allah maupun dari manusia yang harus dipertanggungjawabkan. [ Lihat QS. Al-Anfal : 27].

**Kedua**, pemimpin sebagai *Khalifah* (Jamaknya : *Kulafa, khalaiif*). Khalifah berarti penguasa, pengganti, wakil atau mandataris. Juga berarti *Khalfun* (dari kata *Khalafa - yakhlifu*) yang berarti belakang, sehingga pemimpin harus bersikap mengikuti dan mendorong aspirasi umat, selain sebagai imam yang harus berada di depan member teladan.

**Ketiga**, pemimpin sebagai *Ra-in* (pengembala). Kata ini berasal dari *ra’a – yar’a – ra’yan –ri’ayatan – wa mar’an*. Ini antara lain memiliki arti “perhatian” (*ri’ayatan*) dan juga berarti “tempat gembalaan” sehingga seorang pemimpin harus mempunyai perhatian sampai kepada tempat dan kondisi yang dipimpinya.

Untuk dapat menghasilkan pemimpin yang dapat memikul amanah yang dipercayakan kepadanya, diperlukan seseorang yang kokoh iman dan taqwanya, mulia akhlaknya, mampu bersikap adil dan jujur, berilmu dan cerdas, berkompeten, konsekuen, memikul tanggung jawab (amanah), sehat jasmani dan rohani, memiliki keberanian menegakkan yang ma'ruf dan mencegah yang munkar. Syarat terakhir yaitu keberanian karena tanpa keberanian, segala sifat-sifat terdahulu tidak akan dapat dijalankan secara efektif.

## **2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Sebelum membahas tentang kepuasan kerja terlebih dahulu perlu kita ketahui pengertian kepuasan kerja menurut pendapat beberapa ahli :

1. Menurut Rivai kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja **(Veithzal Rivai, 2004)**.
2. Menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja **(Malayu SP Hasibuan, 2008)**.

**Luthans (2006)** menyatakan bahwa kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. M

isalnya jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras dari pada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit, maka mereka mungkin akan memiliki sikap negative terhadap pekerjaan, pimpinan, dan atau rekan kerja mereka.

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan di atas meskipun berbeda-beda tetapi memiliki maksud yang sama yaitu kepuasa kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja seseorang sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Yang menjadi tolak ukur kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Namun banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan yang menentukan besarnya kontribusi mereka kepada perusahaan.

Fakto-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang adalah **(Veithzal Rivai, 2004)**: Isi pekerjaan, organisasi dan manajemen, rekan kerja, kondisi pekerjaan, gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan baik, namun, banyak alasan yang mendasari mengapa seseorang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja yang mengakibatkan hasil kerja seseorang menurun.

Adapun ciri-ciri kepuasan kerja pada seseorang karyawan adalah, karyawan memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor atau diistilahkan sebagai *workaholic*. Tipe-tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaannya sebagai tugas,

apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan yang sangat positif terhadap pekerjaan, merasa tertarik kepada pekerjaan, memiliki antusiasme tinggi, menyukai pekerjaan, merasa nyaman bekerja dan secara keseluruhan puas terhadap pekerjaan (**Isjianto, 2006**).

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor balas jasa yang adil dan layak :

1. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
2. Berat ringannya pekerjaan.
3. Suasana lingkungan pekerja.
4. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
5. Sikap pimpinan.
6. Sikap pekerjaan monoton atau tidak. (**Abdurahmat Fathoni, 2006**)

Sedangkan dalam menilai tentang kepuasan kerja maka perlu dilakukan analisis kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi. (**Siagian, 2005**)

- a. Kepuasan kerja dan prestasi.
- b. Kepuasan kerja dan kemangkiran.
- c. Kepuasan kerja dan keinginan pindah.
- d. Kepuasan kerja dan tingkat jabatan.
- e. Kepuasan kerja dan usia.
- f. Kepuasan kerja dan besar kecilnya organisasi.



Adapun yang menjadi ciri-ciri rendahnya kepuasan kerja dalam suatu perusahaan, yakni :

**(Gouzali Saydam, 2003)**

- a. Prestasi yang dihasilkan karyawan
- b. Tingkat kemangkiran karyawan
- c. Tingkat keresahan karyawan

Ada beberapa hal yang dapat memberikan kepuasan karyawan : **(Mulia Nasution, 2003)**

:

- a. Pekerjaan yang tidak monoton
- b. Karyawan merasa tidak diawasi dengan ketat
- c. Karyawan memperoleh wewenang yang memadai atas pekerjaannya
- d. Karyawan bebas merencanakan sendiri pekerjaan dan cara kerja yang selektif
- e. Pekerjaan yang dirancang oleh manajemen perusahaan sedemikian rupa, sehingga tidak menyiakan waktu dan tenaga karyawan
- f. Karyawan menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil karyanya dan mendapat kesempatan untuk berkembang.

Dari indikator kepuasan kerja dan ciri-ciri rendahnya kepuasan kerja karyawan di atas, maka penulis mengambil beberapa faktor untuk dijadikan indikator penelitian yang menurut penilaian penulis dapat mengindikasikan kepuasan kerja karyawan dan berhubungan dengan kondisi dan situasi di perusahaan saat ini, yaitu : pekerjaan yang tidak monoton (pekerjaan itu sendiri), prestasi yang dihasilkan, tingkat perputaran karyawan (*turnover*), dan tingkat kemangkiran karyawan.

### **2.3.3 Teori-teori Kepuasan Kerja**

Begitu banyak teori-teori yang membahas mengenai masalah kepuasan kerja diantaranya : **(Veithzal Rivai, 2004)**

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori yang dikemukakan oleh Herzberg ini mengasumsikan bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda.

1. Kepuasan (*Satisfies*), adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari :

- a) Pekerjaan yang menarik
- b) Kemajuan
- c) Kesempatan untuk berprestasi
- d) Tanggung jawab
- e) Kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi

2. Ketidakpuasan (*Dissatisfies*), adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari :

- a) Gaji atau upah
- b) Keamanan kerja
- c) Kondisi kerja
- d) Hubungan antar pribadi
- e) Mutu dari hubungan interpersonal antara teman sejawat, dengan atasan dan dengan bawahan.

Berdasarkan tiga bentuk teori di atas, maka penulis mengambil satu yang menurut penilaian penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang penulis teliti, dan berhubungan dengan kondisi dan situasi di perusahaan saat ini, yaitu teori dua faktor (*Two Factor Theory*) oleh Herzberg.

#### **2.3.4 Efek Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan yang merasa puas akan melaksanakan pekerjaan dengan baik, dan akan menunjukkan output yang sangat mengembirakan bagi perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan. Efek pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah :

- a. Kepuasan dan produktivitas
- b. Kepuasan dan kemangkiran
- c. Kepuasan dan tingkat keluar-masuknya karyawan

Jika karyawan merasa tidak puas didalam sebuah perusahaan, maka ketidakpuasan karyawan dinyatakan dalam sejumlah cara diantaranya : keluar, Suara, kesetiaan, pengabaian

### **2.3.5 Pandangan Islam Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan.**

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting diperhatikan, karena karyawan dapat bekerja secara maksimal apabila kebutuhannya terpenuhi secara baik. Dimana kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan memberikan semangat serta gairah kerja yang tinggi. Dengan adanya pemberian upah yang tepat pada waktunya akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan karyawan tidak akan merasakan kegelisahan dalam menjalankan tugasnya.

Allah berfirman dalam surat Ar-Rahman ayat 60 yang berbunyi :

هَلْ جَزَاءُ الْإِحْسَانِ إِلَّا الْإِحْسَانُ ( الرحمن : 60 )

Artinya : *“tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula)”*

Maksud dari surat di atas adalah perbuatan yang baik dibalas dengan kebaikan pula. Jadi, dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam Islam kita menanamkan kebaikan terhadap diri kita sendiri terlebih dahulu sebelum kita mendapat kebaikan terhadap orang lain.

Allah dan Rasul-Nya memerintahkan kepada kita untuk mencintai pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Allah berfirman dalam surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ، وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ( التوبة :

( 105

Artinya : *“dan katakanlah: “bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang*

*mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*

Dengan adanya perintah Allah Rasul-Nya untuk bekerja, maka tidak ada alasan bagi kita untuk bermalas-malasan. Cintailah pekerjaan yang kamu lakukan dengan sepenuh hati dan lakukanlah pekerjaan itu dengan hati yang ikhlas serta janganlah melakukan pekerjaan itu karena terlalu mengharapkan imbalan atau pujian orang lain.

#### **2.4.1 Hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan atau sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan.

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan kepuasan karyawan yang tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Jika karyawan merasa bahwa usahanya akan dihargai dan jika perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka perusahaan telah mengoptimalkan motivasi.

Menurut **Malayu SP Hasibuan (2002)** yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu : balas jasa yang adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinan, sifat pekerjaan monoton atau tidak, dan hubungan dengan rekan sekerja.

Hal yang menjadi penting dari faktor-faktor di atas adalah masalah kompensasi. Dimana jika perusahaan memberikan balas jasa yang tinggi kepada karyawan, dengan demikian kepuasan

kerjanya juga semakin baik, dan jika karyawan sudah puas atas apa yang diberikan perusahaan maka dengan sendirinya produktivitas dan semangat kerja karyawan akan meningkat, dari situ maka tujuan perusahaan akan tercapai.

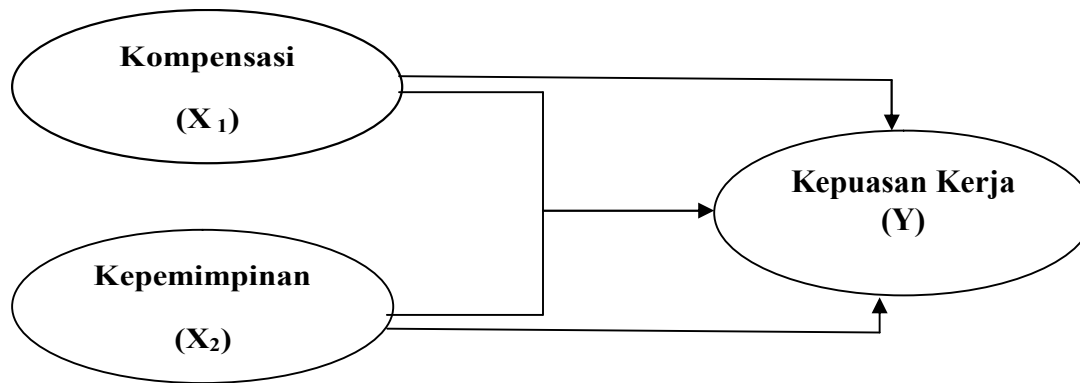
#### **2.4.2 Hubungan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Sesungguhnya antara kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terdapat hubungan yang positif, sebagaimana telah dijelaskan oleh **Malayu SP Hasibuan (2008)** menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijakan perusahaan.

Karyawan yang bekerja, apabila pekerjaannya tidak dihargai oleh orang lain atau pimpinannya akan membuat orang tersebut menjadi lemah dan kurang bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Sehingga karyawan tersebut menjadi malas dan lari dari pekerjaannya untuk mencari orang lain yang bisa menerimanya dan menghargainya. Disinilah letak pentingnya seorang pemimpin agar bisa memahami dan mengetahui keadaan karyawan, agar karyawan bekerja semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas-tugasnya.

#### **2.5 Model Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan sebelumnya, penulis membuat kerangka pemikiran yang menjelaskan tentang sistematika kerja penelitian ini, yaitu sebagaimana terlihat dalam gambar berikut ini :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian**

Kompensasi (Malayu SP Hasibuan : 2002), Kepemimpinan (Malayu SP Hasibuan : 2008), Kepuasan Kerja (Malayu SP Hasibuan : 2008).

Dalam gambar diatas maka dapat kita lihat bahwa kompensasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

**Variabel Penelitian:**

Adapun variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel *dependent*, yaitu Kepuasan Kerja (Y).
2. Variabel *independent*, yaitu :
  - a. Kompensasi (X<sub>1</sub>)
  - b. Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

**2.6 Hipotesis:**

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran dan model paradigma penelitian yang diajukan diatas, berikut ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Diduga Kepemimpinan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Diduga kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara parsial?
4. Diduga kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja secara simultan?

## **2.7 Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian dengan judul : *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Orientasi hubungan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hotel Pelangi Malang”* oleh Fitriyah (2009)

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : secara parsial variabel gaya kepemimpinan orientasi hubungan karyawan ( $X_1$ ), kompensasi financial ( $X_2$ ), dan kompensasi finansial ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ), karena terbukti dengan nilai signifikan  $t > 0,05$ . Hasil uji parsial diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pada Hotel Pelangi Malang adalah variabel gaya kepemimpinan orientasi hubungan karyawan ( $X_1$ ) kaena memiliki peluang kesalahan 5%, terlihat bahwa nilai signifikan  $t$  jauh dibawah 0,05 yaitu signifikan  $t = 0,000$ .



2. penelitian dengan judul : *“Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru”* oleh Mia Tri Julia (2010)

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : secara parsial, variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan secara simultan, variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Riau Media Televisi Pekanbaru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Dalam usaha mendapatkan data-data dan keterangan yang menyangkut pembahasan penulisan ini, maka Penelitian dilakukan di PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru yang berlokasi Jl. Tuanku Tambusai 2 Komplek Pergudangan no : 807 Pekanbaru.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Menurut **Sugiyono (2008)**, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut **Sugiyono (2008)**, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Dalam metode pengambilan sampel, penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi relatif kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Besarnya populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru tahun 2011 yaitu sebanyak 47 orang. Adapun populasi tersebut

dijadikan keseluruhannya sebagai sampel yaitu sebanyak 47 orang. Cara pengambilan sampel seperti ini disebut juga dengan sensus.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui penyebaran kuisioner kepada responden, yaitu karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru melalui studi dokumentasi, serta catatan-catatan yang relevan dengan penelitian berupa data karyawan.

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Interview (wawancara)

Merupakan prosedur pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemimpin perusahaan serta karyawan yang berhubungan dengan masalah yang penulis teliti.

2. Questioner (daftar pertanyaan)

Suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

### 3. Dokumentasi

Merupakan suatu cara mengumpulkan dokumen-dokumen, serta mencatat data-data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

### 3.5. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.1 : Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kepuasan kerja (Y) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Malayu Hasibuan, 2008).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Prestasi yang dihasilkan karyawan 3. Tingkat perputaran karyawan 4. Tingkat kemangkiran karyawan (Nasution, 2003) dan (Saydam, 2003)	Interval
2	Kompensasi (X <sub>1</sub> ) hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi” (Sirait, 2006).	1. Gaji pokok yang diterima 2. Jenis tunjangan yang diberikan 3. Pemberian bonus 4. Penghargaan atas prestasi kerja. Nawawi (dalam Tjutju dan Suwanto, 2009)	Interval
3	Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa	1. Menentukan tujuan pelaksanaan kerja yang realistis 2. Komunikasi kepada karyawan 3. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.	Interval

<p>sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi <b>Siagian (2002)</b></p>	<p>4. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi. 5. Mendelegasikan wewenang dan mengundang partisipasi bawahan (<b>Anoraga, 2003</b>)</p>	
--	---	--

### 3.6 Analisis Data

Analisis data yang digunakan penulis adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif yaitu suatu cara menganalisa data melalui penjelasan terhadap data-data yang telah diformulasikan kedalam tabel-tabel kemudian dihubungkan atau dikaitkan dengan teori yang ada dengan masalah-masalah yang dihadapi.

oleh karena itu data yang didapat dari penelitian bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif itu diberi skala sehingga menjadi data – data yang bersifat kuantitatif. Kategori yang digunakan berdasarkan Skala Likers, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang ditetapkan sebagai berikut :

Sangat setuju ( SS ) : Nilai 5 Sangat Baik

Setuju ( S ) : Nilai 4 Baik

Kurang setuju ( KK ) : Nilai 3 cukup Baik

Sangat tidak setuju ( STS ) : Nilai 1 Tidak baik

Untuk pertanyaan negatif penilaian dilakukan dengan cara sebaliknya, seperti pertanyaan untuk alternatif jawaban sangat setuju diberikan nilai 1 dan untuk sangat tidak setuju diberikan nilai 5.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, dibantu dengan software pengolahan data *Statistical Package for Social Science (SPSS) 17.0*. Untuk lebih jelasnya dapat diperhatikan dalam uraian berikut :

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui suatu ukuran untuk menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan atau kesahihan suatu variabel penelitian. Variabel yang valid adalah variabel yang menggambarkan data sesuai dengan apa yang diinginkan pengujian ini menggunakan metode *pearson correlation*.

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda pengujian ini menggunakan metode *alphai*.

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Pengukuran klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

#### **a. Uji Normalitas**

Menguji dalam sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik distribusi data

normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan antara lain : (1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, serta (2) jika data menyebarjauh dari garis diagoanal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mendukung grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dalam uji normalitas data digunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, krikteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan  $P > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data variabel yang diteliti terdistribusi secara normal.

## **b. Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas atau tidak. Model yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi yang tinggi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF =$

1/*Tolerance*) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Asumsi multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada Output SPSS di bawah 10. Karena  $VIF = 1/Tolerance$ .

### c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan lain tetap. Maka disebut uji Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi Heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, besar).

Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan Heteroskedastisitas jika scatterplot membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan Heteroskedastisitas. Sebaliknya jika scatterplot tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan Heteroskedastisitas.

### d. Uji Autokolerasi

Autokolerasi merupakan kolerasi atau hubungan yang terjadi antara anggot-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokolerasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linear ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  jika ada, berarti autokolerasi. Dalam penelitian keberadaan autokolerasi di uji dengan Durbin Watson sebagai berikut :

1. Jika angka *Durbin Watson* (DW) di bawah -2 berarti terdapat Autokolerasi positif.
2. Jika angka *Durbin Watson* (DW) di atas -2 sampai +2 berarti tidak ada Autokolerasi.



3. Jika angka *Durbin Watson* (DW) di atas =2 berarti terdapat Autokolerasi negatif.

#### 4. Metode *Regresi Linier Berganda*

Dalam menganalisis data yang diperoleh dalam kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode persamaan *regresi linier* berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Yang mana variabel bebas tersebut terdiri dari kompensasi dan kepemimpinan, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan.

Hubungan antara variabel-variabel tersebut akan diformulasikan ke dalam persamaan (Hasan, 2002:150) yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana

Y : Kepuasan Kerja Karyawan

a : Konstanta

$b_1$  : Koefisien regresi  $X_1$

$X_1$  : Kompensasi

$b_2$  : Koefisien regresi  $X_2$

$X_2$  : Kepemimpinan

e : Tingkat kesalahan

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap variasi Y digunakan uji *koefisien determinasi* berganda ( $R^2$ ). nilai  $R^2$  ini mempunyai range 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik hasil regresi tersebut, dan semakin besar mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

## 5. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji F dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel pada tingkat signifikan 5%. Kriteria pengujian ini adalah  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ .

## 6. Uji t

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji ini dilakukan secara terpisah untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5% jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas dapat menerangkan terikatnya, dan artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Kriteria pengujian adalah  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **4.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

Seiring dengan perkembangan dunia usaha saat ini yang dipicu oleh pasar globalisasi yang semakin meningkat, pemerintah telah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada warga Negara Indonesia untuk mengembangkan usaha disegala bidang guna untuk meningkatkan pendapatan yang pada akhirnya menjadi tolak ukur bagi keberhasilan pembangunan nasional.

Dengan terbukanya kesempatan tersebut maka pada tanggal 10 Januari 2000 berdirilah PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru yang berlokasi di jalan Tuanku Tambusai 2 Komplek Pergudangan Nangka.

PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru yang bergerak dibidang penjualan pelumas merek BM1. Seiring perkembangannya PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru membuka cabang di Duri, Kerinci, Pasir Pengarayan, Ujung Batu, Kampar, Bangkinang, Padang, Bukittinggi.

#### **4.2 Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi merupakan susunan hirarki dari masing-masing anggota dalam suatu organisasi. Didalam kegiatan suatu perusahaan, baik perusahaan komersial maupun non komersial sangat diperlukan adanya suatu kerjasama dan jalur komunikasi diantara para anggota dalam mencapai tujuan yang telah digariskan sebelumnya.

Kerjasama itu meliputi tugas-tugas yang telah ditetapkan sebelumnya dan pelaksanaannya perlu adanya suatu garis ketetapan yang mengatur segala aktivitas tersebut

sehingga berjalan sebagaimana semestinya untuk itu perlu adanya suatu wadah yang mengatur hubungan dan kerjasama diantara sesama anggota perusahaan yang disebut dengan organisasi. Jadi organisasi adalah alat yang saling menghubungkan satuan kerja dan memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat diorganisasikan oleh perintah para atasan kepada bawahannya yang menjangkau dari puncak sampai kebawah dari seluruh badan usaha yang ada.

Perusahaan sebagai suatu organisasi memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai agar perusahaan tersebut dapat terus hidup, berkembang dan *exist*. Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan aktivitas perusahaan berjalan dengan tingkat efektivitas dan efisiensi yang tinggi, maka perlu disusun struktur organisasi perusahaan. Dalam organisasi itulah kelompok kerja tersebut dikelola untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu dengan pengalokasian kerja yang sesuai.

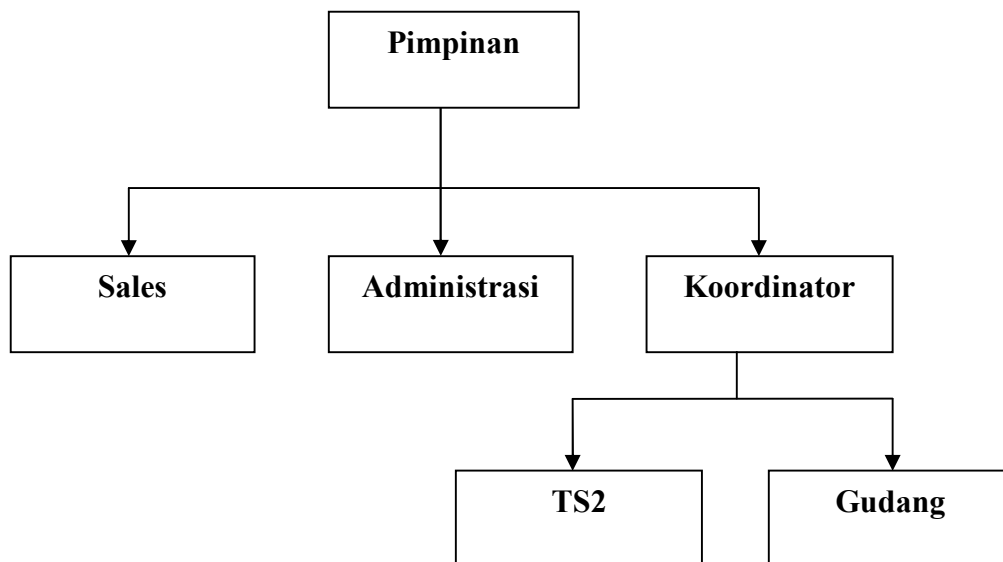
Struktur organisasi yang baik haruslah memenuhi syarat efektif adalah bila struktur organisasi tersebut memberikan sumbangan dari tiap-tiap individu dalam mencapai sasaran organisasi. Sedangkan struktur organisasi yang efisien adalah jika memudahkan mencapai tujuan organisasi dengan biaya yang minimum. Selain itu organisasi perusahaan yang baik adalah organisasi yang dinamis dan fleksibel. Struktur organisasi bukan sekedar untuk menunjukkan bentuk atau tipe organisasi, melainkan juga perwujudan hubungan antara fungsi-fungsi wewenang dan tanggung jawab orang-orang yang diberi tugas dan tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas tersebut.

Banyaknya orang yang bekerja sama dalam organisasi ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Sedangkan bagaimana hubungan kerjasama

diantara para pekerja akan tergambar didalam struktur organisasi perusahaan. Hubungan tersebut menggambarkan tugas, tanggung jawab dan wewenang dari bagian-bagian yang terdapat didalam organisasi. Sehingga operasional perusahaan dapat tertata dengan baik dan dapat berjalan sebagaimana semestinya sesuai dengan apa yang menjadi harapan sebuah perusahaan.

Struktur organisasi akan membantu perusahaan dalam merumuskan segala aktivitas pekerjaan yang akan dilakukan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun bentuk dari struktur organisasi PT. Bumi Mandiri Abadi dapat dilihat pada gambar berikut ini.

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bumi Mandiri Abadi**



*Sumber : PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru*

Berikut ini adalah keterangan struktur organisasi PT. Bumi Mandiri Abadi.

1. Pimpinan Perusahaan

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Pimpinan perusahaan bertanggung jawab atas operasional perusahaan sehari-hari.
- b. Melakukan tugas pokok pada semua fungsi perusahaan termasuk intern dan tugas ekstern yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
- c. Pimpinan perusahaan mengkoordinir semua bagian.

2. Administrasi

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Mengatur dan menyusun masalah administrasi perusahaan.
- b. Mengurus administrasi surat-surat perusahaan.
- c. Menyusun laporan keuangan.
- d. Melaporkan seluruh kegiatannya kepada pimpinan setiap minggunya.

### 3. Sales

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Melakukan penjualan
- b. Memberikan servis terhadap konsumen / penjualan.
- c. Mencari informasi pasar untuk kemajuan perusahaan.
- d. Melakukan pendistribusian produk sesuai dengan yang telah disepakati dengan pelanggan.

### 4. Koordinator

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab atas penyelesaian pekerjaan orang yang dibawahnya dan pekerjaan itu sendiri
- b. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibawahnya

- c. Memberikan arahan/solusi jika orang dibawahnya mengalami salah arah atau kesulitan
- d. Memastikan bahwa orang yang dibawahnya selalu memiliki pekerjaan sesuai dengan beban kerja
- e. Mengetahui target pekerjaan orang yang dibawahnya

5. TS2

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Membentuk kepercayaan pelanggan terhadap performance perusahaan dan kualitas barang yang dijual.
- b. Mencapai produktivitas kerja yang maksimal
- c. Menginformasikan kualitas barang s/d cara perawatannya kepada pelanggan
- d. Mencapai Target Sales
- e. Memberi informasi yang benar kepada pelanggan secara bijak
- f. Menjawab pertanyaan pelanggan dan melayani complain dari pelanggan dengan baik.

6. Gudang

Mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Melaksanakan instruksi dari atasan langsung/tidak langsung yang disampaikan secara lisan dan tulisan guna mencapai produktifitas kinerja perusahaan.



- b. Memberikan masukan yang positif untuk membangun kemajuan gudang dan perusahaan.
- c. Turut menjaga kebersihan, keselamatan kerja dan keutuhan barang didalam gudang.
- d. Membantu Proses bongkar muat barang.
- e. Memeriksa barang – barang yang di retur dari konsumen, toko dan counter.
- f. Membantu mencek perlengkapan/ jumlah/ kondisi atas barang - barang yang akan dikirim.
- g. Mempacking barang - barang yang akan dikirim dengan benar.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru, dapat diketahui identitas responden meliputi umur, masa kerja dan tingkat pendidikan.

##### 5.1.1 Umur Responden

Umur merupakan faktor menentukan seseorang dalam pengambilan keputusan. Semakin dewasa umur seseorang maka semakin banyak pertimbangan yang akan dilakukan sebelum mengambil keputusan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang umur responden yang dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini.

**Tabel 5.1 : Identitas Responden berdasarkan Umur**

No	Umur	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	< 25 tahun	11	23.40
2	25 - 35 tahun	33	70.21
3	> 35 tahun	3	6.38
	<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2012*

Dari tabel 5.1 terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru sebagian besar memiliki umur 25 - 35 tahun sebanyak 34 orang (70,21%) dan paling sedikit berumur lebih dari 35 tahun sebanyak 3 orang (6,38%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT Bumi Mandiri Abadi berada pada umur produktif, sehingga

diharapkan memiliki semangat yang besar untuk meraih prestasi kerja yang lebih baik lagi dengan meningkatkan produktivitas kerja.

### 5.1.2 Masa Kerja

Masa kerja menentukan seberapa besar pengalamanyang diperoleh seseorang dalam bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Semakin lama masa kerja maka akan semakin professional karyawan tersebut dalam bekerja, sehingga kualitas kerja karyawan menjadi meningkat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data tentang masa kerja responden yang dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini.

**Tabel 5.2 : Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa kerja	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	11	23,40
2	5 - 10 Tahun	20	42,55
3	> 10 Tahun	16	34,04
	<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2012*

Dari tabel 5.2 terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru memiliki masa kerja di bawah 0 - 5 tahun sebanyak 11 orang (23,40%), masa kerja 5 - 10 tahun sebanyak 20 orang (42,55%), dan masa kerja diatas 10 tahun sebanyak 16 orang (34,04%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan betah terhadap pekerjaannya dan memiliki pengetahuan serta pengalaman yang baik terhadap pekerjaan tersebut.

### 5.1.3 Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar yang seharusnya dimiliki oleh setiap individu masyarakat tanpa terkecuali, termasuk karyawan yang bekerja sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini.

**Tabel 5.3 : Identitas Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Masa kerja	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	SMA	10	21,27
2	Diploma	24	51,06
3	Sarjana (S1)	13	27,65
	<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan 2012*

Dari tabel 5.3 terlihat bahwa karyawan yang bekerja pada PT Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 10 orang (21,27%), Diploma sebanyak 24 orang (51,06%) dan Sarjana sebanyak 13 orang (27,65%). Berdasarkan kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa PT. Bumi Mandiri Abadi memiliki sumber daya pegawai dengan tingkat latar pendidikan yang tergolong baik dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

## **5.2 Deskripsi Variable Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru. Hasil penelitian dari masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan pada pembahasan berikut ini.

### **5.2.1 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan diperusahaan lain. Apabila karyawan mendapatkan kepuasan, karyawan akan cenderung bertahan pada perusahaan, walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi.

Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibandingkan karyawan yang tidak puas.

Kepuasan kerja seseorang sangat menentukan terwujudnya tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, prestasi kerja karyawan, produktif dan lainnya.

Berikut ini disajikan tanggapan responden mengenai kepuasan kerja karyawan pada PT Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.4 : Rekapitulasi jawaban responden variabel kepuasan kerja.**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>	<b>JLH</b>
<b>1</b>	Tanggapan responden tentang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang ini.	<b>6</b>	<b>23</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>47</b>
<b>2</b>	Tanggapan responden tentang penghargaan yang diterima sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>47</b>

<b>3</b>	Tanggapan responden tentang Perputaran karyawan yang terjadi ditempat saudara bekerja sangat tinggi.	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>47</b>
<b>4</b>	Tanggapan responden terhadap bersemangat bekerja, karena tidak ada sanksi jika terlambat datang.	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>17</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>47</b>
<b>5</b>	Tanggapan responden tentang infrastruktur yang di miliki perusahaan tempat bekerja sangat baik.	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>47</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>97</b>	<b>70</b>	<b>32</b>	<b>7</b>	<b>235</b>
	<b>Persentase</b>	<b>12,13</b>	<b>41,27</b>	<b>29,78</b>	<b>13,61</b>	<b>2,97</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa untuk pernyataan 1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang, karyawan menjawab setuju 23 orang, menjawab kurang setuju 11 orang, menjawab tidak setuju 5 orang dan menjawab sangat tidak setuju 2 orang. Untuk pernyataan 2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang, karyawan menjawab setuju 19 orang, menjawab kurang setuju 16 orang, menjawab tidak setuju 2 orang dan menjawab sangat tidak setuju 2 orang.

Dan untuk pernyataan 3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang, karyawan menjawab setuju 22 orang, menjawab kurang setuju 16 orang, menjawab tidak setuju 4 orang dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Untuk pernyataan 4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang, karyawan menjawab setuju 12 orang, menjawab kurang setuju 17 orang, menjawab tidak setuju 14 orang dan menjawab sangat tidak setuju 2 orang.

Untuk pernyataan 5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang, karyawan menjawab setuju 21 orang, menjawab kurang setuju 10 orang, menjawab tidak setuju 6 orang dan menjawab sangat tidak setuju 1 orang.

Tabel diatas dapat kita lihat bahwa 29 orang yang menjawab sangat setuju yaitu sebesar 12,13 %, 97 orang yaitu sebesar 41,27 % karyawan menjawab setuju, 70 orang yaitu sebesar 29,78 % menjawab kurang setuju, 32 orang yaitu sebesar 13,61 % menjawab tidak setuju dan 7 orang yaitu sebesar 2,97 % sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan setuju pernyataan tentang kepuasan kerja.

### 5.2.2 Kompensasi

Berikut ini disajikan tanggapan responden mengenai kompensasi karyawan pada PT Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.5 : Rekapitulasi jawaban responden variabel kompensasi.**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	JLH
1	Tanggapan responden tentang gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan	9	22	6	9	1	47
2	Tanggapan responden tentang pemberian insentif oleh perusahaan, seperti upah lembur dan bonus kepada saudara sangat memuaskan.	11	21	9	4	2	47

3	Tanggapan responden tentang merasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan terhadap prestasi kerja.	6	25	12	4	-	47
4	Tanggapan responden terhadap gaji yang saudara terima sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan saudara.	7	19	14	5	2	47
5	Tanggapan responden tentang tunjangan yang saudara terima sebagai imbalan atas hasil kerja diperusahaan sangat memuaskan.	18	14	11	3	1	47
	<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>101</b>	<b>52</b>	<b>25</b>	<b>6</b>	<b>235</b>
	<b>Persentase</b>	<b>21,70</b>	<b>42,97</b>	<b>22,12</b>	<b>10,63</b>	<b>2,55</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa untuk pernyataan 1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang, karyawan menjawab setuju 22 orang, menjawab kurang setuju 6 orang, menjawab tidak setuju 9 orang dan menjawab sangat tidak setuju 1 orang. Untuk pernyataan 2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang, karyawan menjawab setuju 21 orang, menjawab kurang setuju 9 orang, menjawab tidak setuju 4 orang dan menjawab sangat tidak setuju 2 orang.

Dan untuk pernyataan 3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang, karyawan menjawab setuju 25 orang, menjawab kurang setuju 12 orang, menjawab tidak setuju 4 orang dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Untuk pernyataan 4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang, karyawan menjawab setuju 19 orang, menjawab kurang setuju 14 orang, menjawab tidak setuju 5 orang dan menjawab sangat tidak setuju 2 orang.



Untuk pernyataan 5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang, karyawan menjawab setuju 14 orang, menjawab kurang setuju 11 orang, menjawab tidak setuju 3 orang dan menjawab sangat tidak setuju 1 orang.

Tabel diatas dapat kita lihat bahwa 51 orang yang menjawab sangat setuju yaitu sebesar 21,70 %, 101 orang yaitu sebesar 42,97 % karyawan menjawab setuju, 52 orang yaitu sebesar 22,12 % menjawab kurang setuju, 25 orang yaitu sebesar 10,63 % menjawab tidak setuju dan 6 orang yaitu sebesar 2,55 % sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab.

### 5.2.3 Kepemimpinan

Berikut ini disajikan tanggapan responden mengenai kepemimpinan pada PT Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5.6 : Rekapitulasi jawaban responden variabel kepemimpinan.**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	JLH
1	Tanggapan responden tentang pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya	10	24	7	5	-	47
2	Tanggapan responden tentang Pimpinan menciptakan hubungan kerja yang kondusif (menyenangkan).	2	23	13	9	-	47
3	Tanggapan responden tentang Pimpinan sangat perhatian terhadap pekerjaan saya.	12	23	8	4	-	47

4	Tanggapan responden terhadap Pimpinan memberikan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi kerja	10	26	8	3	-	47
5	Tanggapan responden tentang Pimpinan memberikan kesempatan untuk ikut serta memberikan saran.	8	24	11	4	-	47
	<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>120</b>	<b>47</b>	<b>25</b>	<b>-</b>	<b>234</b>
	<b>Persentase</b>	<b>17,94</b>	<b>51,28</b>	<b>20,08</b>	<b>10,68</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan 2012*

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa untuk pernyataan 1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, karyawan menjawab setuju 24 orang, menjawab kurang setuju 7 orang, menjawab tidak setuju 5 orang dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Untuk pernyataan 2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang, karyawan menjawab setuju 23 orang, menjawab kurang setuju 13 orang, menjawab tidak setuju 9 orang dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Dan untuk pernyataan 3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang, karyawan menjawab setuju 23 orang, menjawab kurang setuju 8 orang, menjawab tidak setuju 4 orang dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Untuk pernyataan 4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, karyawan menjawab setuju 26 orang, menjawab kurang setuju 8 orang, menjawab tidak setuju 3 orang dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Untuk pernyataan 5 yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang, karyawan menjawab setuju 24 orang, menjawab kurang setuju 11 orang, menjawab tidak setuju 4 orang dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa 42 orang yang menjawab sangat setuju yaitu sebesar 17,94 %, 120 orang yaitu sebesar 51,28 % karyawan menjawab setuju, 47 orang yaitu sebesar 20,08 % menjawab kurang setuju, 25 orang yaitu sebesar 10,68 % menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada yang menjawab. Dengan demikian sebagian besar responden menyatakan setuju pernyataan tentang kepemimpinan.

### 5. 3 Uji Kuantitatif Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 5.7 Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan *Kompensasi* ( $X_1$ - $X_5$ ), *Kepemimpinan* ( $X_1$ - $X_5$ ), *Kepuasan Kerja* ( $X_1$ - $X_5$ ).**

Variabel	Corrected	Tanda	Nilai	Keterangan
----------	-----------	-------	-------	------------

	<b>Item Total Correlation</b>			
<b><i>kompensasi</i></b> <b>(X<sub>1</sub>)</b>				
X <sub>1</sub>	0,423	>	0.3	Valid
X <sub>2</sub>	0,390	>	0.3	Valid
X <sub>3</sub>	0,375	>	0.3	Valid
X <sub>4</sub>	0,442	>	0.3	Valid
X <sub>5</sub>	0,382	>	0.3	Valid
<b><i>Kepemimpinan</i></b> <b>(X<sub>2</sub>)</b>				
X <sub>1</sub>	0,351	>	0.3	Valid
X <sub>2</sub>	0,403	>	0.3	Valid
X <sub>3</sub>	0,522	>	0.3	Valid
X <sub>4</sub>	0,341	>	0.3	Valid
X <sub>5</sub>	0,322	>	0.3	Valid

<b>Variabel</b>	<b>Corrected Item Total Correlation</b>	<b>Tanda</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
<b><i>Kepuasan Kerja</i></b> <b>(Y)</b>				
Y <sub>1</sub>	0.378	>	0.3	Valid
Y <sub>2</sub>	0.406	>	0.3	Valid
Y <sub>3</sub>	0.326	>	0.3	Valid
Y <sub>4</sub>	0.388	>	0.3	Valid
Y <sub>5</sub>	0.410	>	0.3	Valid

**Sumber: Data Olahan Tahun 2012**

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat di lihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai  $r_{hitung}$  untuk masing-masing variabel berada di atas 0,3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

## **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan

untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

**Tabel 5.8 : Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Tanda</b>	<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</i>	0.643	>	0.6	Reliabel
<i>Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)</i>	0.677	>	0.6	Reliabel
<i>Kepuasan Kerja (Y)</i>	0.628	>	0.6	Reliabel

**Sumber : Data Olahan Tahun 2012**

Berdasarkan tabel 5.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0,6. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

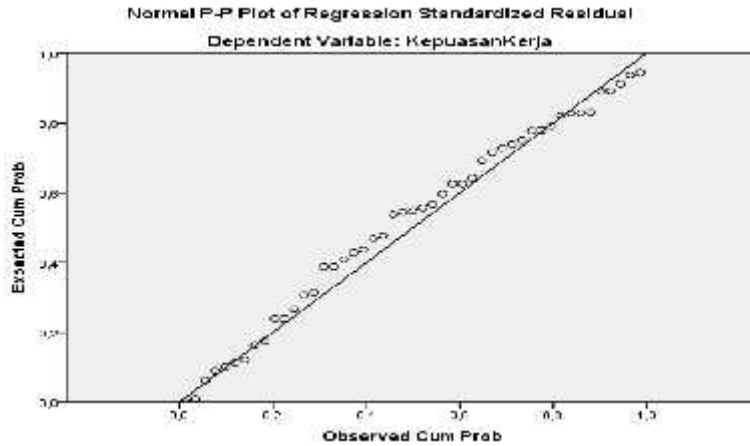
### **3. Uji Asumsi Klasik**

Pada uji asumsi klasik ini penelitian menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi untuk mendeteksi adanya penyimpangan uji asumsi klasik penulis menggunakan alat bantu komputer program SPSS versi 17.0.

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent kompensasi dan kepemimpinan serta variabel independen kepuasan kerja atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **Gambar 5.1 : Uji Normalitas**



Sumber : Data Olahan, 2012

Berdasarkan gambar 5.1 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka  $H_0$  diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model nilai residual yang terdistribusi normal. Dengan demikian uji asumsi klasik normalitas untuk analisa regresi berganda sudah terpenuhi atau nilai residual terdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah tidak adanya multikolinearitas antara sesama variabel bebas yang ada dalam model atau dapat dikatakan tidak adanya hubungan linear yang sempurna antara variabel bebas yang ada dalam model maka dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*.)

**Tabel 5.9 : Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
KOMPENSASI	.988	1.012

KEPEMIMPINAN	.988	1.012
--------------	------	-------

*Sumber : Data olahan 2012*

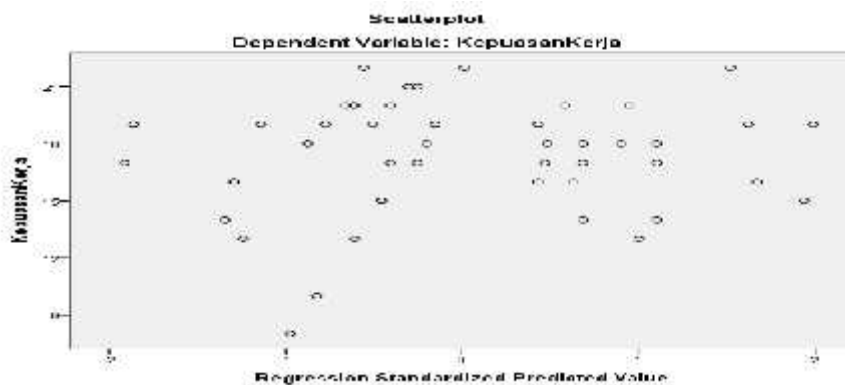
Dari hasil perhitung pada tabel 5.22, terlihat bahwa nilai VIF yang ada tidak lebih besar dari 10, dimana VIF untuk  $X_1 = 1,012$ , VIF untuk  $X_2 = 1,012$ . Berarti tidak ada persoalan multikolinearitas pada model yang dibuat.

Berdasarkan hasil pengujian dari asumsi klasik tersebut diatas dapat disimpulkan data penelitian ini tidak melanggar asumsi klasik regresi sehingga model dan data penelitian layak untuk dilanjutkan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. seperti terlihat pada gambar dibawah ini :

**Gambar 5.2 : Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data Olahan 2012*

Pada gambar 5.2 di atas tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokolerasi

Untuk menguji apakah ada masalah autokorelasi dalam persamaan regresi linier berganda, maka dilakukan uji Durbin –Watson, dengan menggunakan rumus:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=N} e_t^2}$$

Dimana:  $e_t$  = kesalahan gangguan dari sampel

$e_{t-1}$  = kesalahan gangguan dari sampel satu periode sebelumnya

Dengan Ketentuan:

1. Angka D-W dibawah -2 berarti terjadi autokorelasi
2. Angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terjadi autokorelasi
3. Angka D-W diatas 2 berarti terjadi autokorelasi

**Tabel 5.10 : Uji Durbin-Watson**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,116 <sup>a</sup>	,013	,031	3,055	2,521

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

*Sumber : Data Olahan 2012*



Pada tabel 5.23 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai Durbin Watson di atas 2 yaitu sebesar 2.521 yang berarti terjadi autokorelasi. Dengan kata lain dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa regresi ini terjadi autokorelasi.

## 5. Model Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.11 : Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,112	4,580		3,081	,004
	Kompensasi	,164	,217	,113	,753	,455
	Kepemimpinan	,018	,171	,016	,103	,918

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan hasil perhitungan konstanta dan koefisien beta diketahui persamaan regresi berganda untuk variabel X sebagai berikut :

$$Y = 14,112 + 0,164 X_1 + 0,018 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,112 satuan menunjukkan peningkatan Kepuasan Kerja karyawan jika variabel Kompensasi dan Kepemimpinan dianggap konstan (*ceteris paribus*).

2. Koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_1$ ) = 0,164 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Kepuasan Kerja karyawan . Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel Kompensasi maka Kepuasan Kerja karyawan akan naik sebesar 0,164 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) = 0,018 menunjukkan besarnya pengaruh variabel tersebut terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Tanda positif menunjukkan koefisien arah hubungan yang positif. Dengan arti setiap ada kenaikan satu satuan variabel Kepemimpinan maka Kepuasan Kerja karyawan akan turun sebesar 0,018 satuan dengan anggapan bahwa variabel yang lain konstan.

## 6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji t), uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

### 1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan  $(1-\alpha)$  dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) =  $n - (k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.12 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

$F_{hitung}$	Sig	Tanda	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan	Hipotesis
--------------	-----	-------	--------------------	------------	-----------

631,6	0.000	<	0.05	Signifikan	H <sub>0</sub> ditolak H <sub>a</sub> diterima
-------	-------	---	------	------------	---

**Sumber : Data Olahan Tahun 2012**

Dari tabel 5.12 di atas, diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  631,6 atau Sig sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru.

## **2. Uji Parsial (Uji t)**

Untuk membuktikan hipotesis kedua dan hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri dalam menjelaskan variabel terikatnya sehingga diketahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikatnya yaitu Kepuasan Kerja karyawan dari kedua variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang diajukan secara parsial, dengan ketentuan:

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan diantara dua variabel yang diteliti
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh diantara dua variabel yang diteliti.

Uji t dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada tingkat signifikan 0,05 : 2 = 0,25 (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan df (*degree of freedom*) =  $n - k - 1 = 47 - 3 - 1 = 43$

Pada t-tabel diperoleh nilai t nya sebesar 2,017. Maka hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas tersebut adalah :

1. Nilai t-hitung variabel Kompensasi ( $X_1$ ) adalah 0,753. Dalam hal ini nilai t hitung lebih kecil dari pada t-tabel 2,017. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
2. Nilai t-hitung variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ) adalah 0,103. Dalam hal ini nilai t hitung lebih kecil dari pada t-tabel 2,017. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (*Kompensasi dan Kepemimpinan*) dapat menjelaskan variabel dependennya (*Kepuasan kerja*).

**Tabel 5.13 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>c,d</sup>					
Model	R	R Square <sup>b</sup>	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,983 <sup>a</sup>	,966	,964	3,331	2,592

**Sumber : Data Olahan Tahun 2012**

Berdasarkan tabel 5.13 di atas, diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,964. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama *Kompensasi dan Kepemimpinan* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi

Pekanbaru sebesar 96,4%. Sedangkan sisanya sebesar 3,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru. Dengan demikian semakin baik faktor kompensasi dan kepemimpinan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru.
2. Secara simultan, variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa faktor kompensasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru.
3. Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,964. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama *Kompensasi dan Kepemimpinan* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru sebesar 96,4%. Sedangkan sisanya sebesar 3,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan pada penelitian ini adalah :

1. Pemimpin perusahaan perlu memberikan umpan balik (menghargai) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah selesai dilakukan oleh karyawan.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, manajemen PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru hendaknya lebih memperhatikan hubungan antara atasan dan bawahan, baik dalam koordinasi maupun dalam komunikasi sehingga karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja.
3. Bagi pemimpin perusahaan diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat dan ide-ide demi kebaikan dan kemajuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineke Cipta. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- B. Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Prespektif Global*. Unri Press, Pekanbaru.
- Gary Yulk, 2002. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Prenhalindo. Jakarta.
- Gouzali Saydam. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung Persada. Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2004. *Psikologi Manajemen dan Administrasi*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 13*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Kartini Kartono. 2006, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Malayu SP Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nasution, M. N. 2003. *Manajemen Mutu Terpadu*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personalia, (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Gholia Indonesia. Jakarta.
- Pandji Anoraga. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Semarang : Rineka Cipta. CV Mandar Maju. Bandung.



- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sirait, Justin T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2002. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metodi Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Penerbit PT. Murai Kencana. Jakarta.
- . 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- . 2006 *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta. Bandung.