



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT GENERASI MUTIARA
BANGSA JAKARTA TIMUR**

***THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMPENSATION ON EMPLOYEE
JOB SATISFACTION AT PT GENERASI MUTIARA BANGSA, EAST
JAKARTA***

Ajeng Aprilia Ningtyas¹, Mukrodi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : ajengningtyas00@gmail.com^{1*}, dosen00560@unpam.ac.id²

Article Info

Received : 01-03-2025
Revised : 03-03-2025
Accepted : 05-03-2025
Published : 07-03-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership and compensation on employee job satisfaction at PT Generasi Mutiara Bangsa, both partially and simultaneously. The research method employed is quantitative associative, utilizing questionnaires and processed using SPSS 2.2. The results obtained a regression equation $Y = 3.519 + 0.907 X_1$. The calculated t-value for the Leadership variable is 3.952, which is greater than the tabulated t-value of 2.00100 with a significance level of 0.00, smaller than 0.05. Therefore, H_a is accepted, and H_o is rejected, concluding that Leadership partially has a positive and significant impact on Employee Job Satisfaction. Additionally, the regression equation $Y = 8.734 + 0.799 X_2$ was derived, with the calculated t-value for the Compensation variable being 5.009, surpassing the tabulated t-value of 2.00100 with a significance level of 0.00 smaller than 0.05. Hence, H_a is accepted, and H_o is rejected. Consequently, it is inferred that Compensation partially has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction. Furthermore, the multiple regression equation $Y = 0.014 + 0.483 X_1 + 0.517 X_2$ was formulated. The correlation coefficient (R) of 0.832 indicates a very strong relationship between the Leadership and Compensation variables with Job Satisfaction. The coefficient of determination (R^2) was found to be 69.3%. The calculated F-value of 65.460 and a significance value of 0 were obtained. Considering the tabulated F-value at a significance level of 0.05 with df 1 (number of variables -1) = 2, and df 2 ($n-k-1$) or = $61-2-1 = 58$, the tabulated F-value is 3.16. Therefore, it can be concluded that $F_{\text{calculated}} > F_{\text{tabulated}}$ ($65.460 > 3.16$), and $\text{significance} < 0.05$ ($0 < 0.05$), thus H_a is accepted. Consequently, it is concluded that Leadership and Compensation together significantly influence Employee Job Satisfaction

Keywords: Leadership, Compensation, Job Satisfaction

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Generasi Mutiara Bangsa baik secara parsial maupun simultan, Metode Penelitian yang dilakukan adalah Kuantitatif Asosiatif dimana datanya berupa kuisioner dan akan di olah menggunakan SPSS 2.2. hasil penelitian ini adalah diperoleh persamaan regresi $Y = 3.519 + 0,907 X_1$, Nilai



t_{hitung} dari variabel Kepemimpinan adalah 3.952 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.00100 dengan tingkat signifikan 0.00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh persamaan regresi $Y = 8.734 + 0,799X_2$. Nilai t_{hitung} dari variable Kualitas Pelayanan adalah 5.009 lebih besar dari t_{table} sebesar 2.00100 dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. diperoleh persamaan regresi $Y = 0,014 + 0,483 X_1 + 0,517X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,832 yang berarti koefisien antar variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Sangat kuat. nilai koefisien dterminasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,693 \times 100\% = 69,3\%$ diketahui F_{hitung} sebesar 65.460 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 (n-k-1) atau $= 61-2-1 = 58$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.16 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($65.460 > 3.16$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawann

Kata Kunci : Kepemimpinan , Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja pegawai menyangkut perasaan positif pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya dengan baik dan juga pegawai dapat merasakan kepuasan yang secara tidak langsung akan mendorong pegawainya berprestasi dengan baik. Kepuasan kerja sebagai kombinasi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan individu menyukai pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi mendorong karyawan bekerja maksimal dalam suatu organisasi. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan diperlukan kepuasan kerja, rasa senang, ketenangan dan kenyamanan tenaga kerja dalam bekerja, karena tenaga kerja merupakan modal utama dalam pelaksanaan aktivitas perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019:73) “Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.”

Berikut ini merupakan data pra survey tentang kepemimpinan yang saya peroleh dari menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawa, adalah :



Tabel 1. 1 Data Kepemimpinan PT Generasi Mutiara Bangsa Jumlah Karyawan 160 orang (Sebaran Kuesioner 62 orang)

No	Indikator	Jumlah jawaban Setuju	%	Jumlah Tidak Setuju	%
1	Kejelasan dalam memberikan instruksi	44	71%	18	29%
2	Kemampuan memotivasi bawahan	42	67,7%	20	32,3%
3	Kemampuan membangun kerjasama antar tim	47	75,8%	15	24,2%
4	Kemampuan memberikan arahan	40	64,5%	22	35,5%
5	Kemampuan berinovasi	49	79%	13	21%
6	Komunikasi dengan bawahan	53	85,5%	9	14,5%
7	Pribadi yang bertanggung jawab	46	74,2%	16	25,8%
8	Mengayomi bawahan sebagai mitra	41	66,1%	21	33,9%

Sumber : Pra Survey 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, peran kepemimpinan yang diukur dari beberapa indikator, pencapaiannya berfluktuasi. Pada aspek kejelasan dalam memberikan instruksi hanya dicapai 71%, pada aspek kemampuan memotivasi bawahan hanya mencapai 67,7%, pada aspek kemampuan membangun kerjasama antar tim hanya mencapai 75,8%, pada aspek kemampuan memberikan arahan hanya mencapai 64,5%, pada aspek kemampuan berinovasi hanya mencapai 79%, pada aspek komunikasi dengan bawahan hanya mencapai 85,5%, pada aspek pribadi yang bertanggung jawab hanya mencapai 74,2%, pada aspek mengayomi bawahan hanya mencapai 66,1%. Berdasarkan data diatas tingkat kepemimpinan pada PT. Genenrasi Mutiara Bangsa kurang optimal, maka dari itu perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan kepemimpinannya

Faktor lain yang penulis duga menjadi penyebab menurunnya semangat kerja karyawan adalah kurangnya kompensasi yang diterima karyawan sebagai timbal baik. Kompensasi menjadi salah satu faktor penting bagi seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidupnya

Tabel 1. 2 Data Kompensasi Karyawan PT Generasi Mutiara Bangsa

Tahun	Gaji Ideal (Rp)	Realisasi (Rp)
2017	3.500.000	3.500.000
2018	3.500.000	3.500.000
2019	3.500.000	3.500.000
2020	3.500.000	2.000.000
2021	3.500.000	2.000.000

Sumber : HRD PT Generasi Mutiara Bangsa

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa di tahun 2020 dan 2021 dikarenakan adanya pandemi covid 19, jam kerja karyawan dikurangi hal itu berimbas pada pengurangan gaji yang diperoleh karyawannya setiap bulan. Dari data di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja



menurun karena adanya perbedaan gaji yang sangat drastis yang dialami oleh karyawan PT Generasi Mutiara Bangsa.

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2019:342) berpendapat “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Regresi Linier

Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

5. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen” Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas



dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1 Uji validitas Kepemimpinan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
p1x1	0,6412	0.2521	Valid
p2x1	0,6877	0.2521	Valid
p3x1	0,7129	0.2521	Valid
p4x1	0,5679	0.2521	Valid
p5x1	0,7467	0.2521	Valid
p6x1	0,7272	0.2521	Valid
p7x1	0,6651	0.2521	Valid
p8x1	0,6941	0.2521	Valid
p9x1	0,7851	0.2521	Valid
p10x1	0,5121	0.2521	Valid

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2521), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data peneliti

Tabel 4. 2 Uji validitas Kompensasi

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
p1x2	0,6940	0.2521	Valid
p2x2	0,7155	0.2521	Valid
p3x2	0,7243	0.2521	Valid
p4x2	0,7688	0.2521	Valid
p5x2	0,6313	0.2521	Valid
p6x2	0,7670	0.2521	Valid
p7x2	0,7424	0.2521	Valid
p8x2	0,7974	0.2521	Valid
p9x2	0,7837	0.2521	Valid
p10x2	0,8050	0.2521	Valid

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Kompensasi (X2) diperoleh nilai r hitung > r (0.2521), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian



Tabel 4. 3 Uji validitas Kepuasan Kerja

Pernyataan	R		Keterangan
	hitung	R tabel	
py1	0,6728	0.2521	Valid
py2	0,7212	0.2521	Valid
py3	0,7681	0.2521	Valid
py4	0,7982	0.2521	Valid
py5	0,7960	0.2521	Valid
py6	0,7963	0.2521	Valid
py7	0,7683	0.2521	Valid
py8	0,6561	0.2521	Valid
py9	0,7917	0.2521	Valid
py10	0,7992	0.2521	Valid

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan data tabel diatas, variabel Kepuasan Kerja (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.2521), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4 Reliability analisis

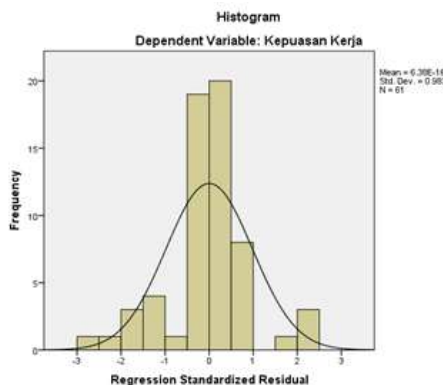
no	variabel	cronbach alpha	standard nilai	keterangan
1	Kualitas Produk	0,864	0,06	Reliabel
2	Kualitas Pelayanan	0,907	0,06	Reliabel
3	Kepuasan Pelanggan	0,917	0,06	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 22

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa data dari pernyataan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja reliabel karna *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan data tersebut dapat dilanjutkan keuji selanjutnya

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



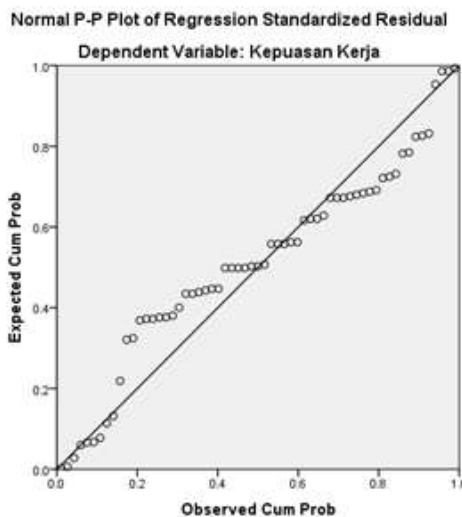
Gambar 4. 2

Gambar histogram uji normalitas

Sumber : Output SPSS



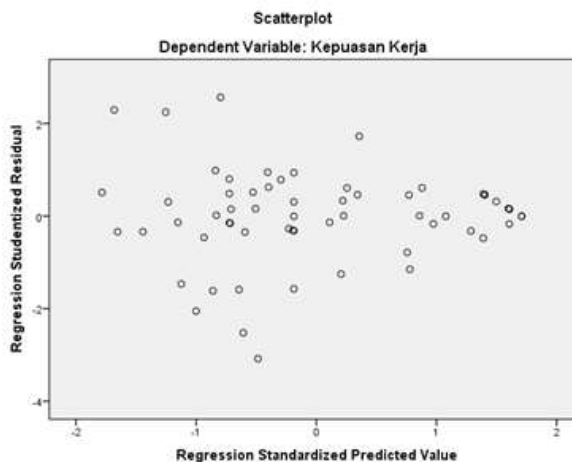
Berdasarkan gambar 4.2 menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kanan maupun ke kiri, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng. Selanjutnya, deteksi normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat kurva normal *p-plot*, penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *floating* data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pengujian ini ditemukan dengan melihat grafik P-Plot dengan kriteria pengujian titik-titiknya menyebar di sekitar garis diagonal. Adapun grafik *P-Plot* pada penelitian ini adalah seperti yang di gambarkan dibawah ini.



Gambar 4. 3 Gambar normal ptobabilty plot
 Sumber : Output Spss 22

Dapat dilihat pada gambar grafik 4.3 tersebut, titik-titiknya berada di sekitar garis diagonal yang menunjukkan bahwa nilai residualnya berdistribusi normal

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 4
 Gambar scatterplot
 Sumber : Output SPSS 22



Dapat dilihat pada gambar grafik 4.4 tersebut bahwa pada titik- titiknya menyebar secara acak dan tidak membentuk pola apapun. Hal ini menunjukkan bahwa kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Dengan kata lain, penelitian ini menunjukkan bahwa model regresinya memenuhi persyaratan

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 12 Uji Multikoleniaritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.014	3.818		.004	.997		
	Kepemimpinan	.483	.122	.399	3.952	.000	.520	1.922
	Kompensasi	.517	.103	.505	5.009	.000	.520	1.922

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada tabel diatas adalah 0.520 atau Nilai *Tolerance* > 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel *independen*. Dan diketahui bahwanilai VIF pada tabel diatas adalah 1.922 artinya VIF < 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas diantara variabel bebas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 15 Regresi linear Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.014	3.818		.004	.997		
	Kepemimpinan	.483	.122	.399	3.952	.000	.520	1.922
	Kompensasi	.517	.103	.505	5.009	.000	.520	1.922

Sumber : output SPSS 22

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,014 + 0,483 X_1 + 0,517X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,014 diartikan bahwa jika variable Kepemimpinan (X_1), dan kompensasi (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,014 *point*.
- b. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,483 dan koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,517 diartikan apabila konstanta tetap, maka setiap perubahan 1 unit masing – masing variable bebas maka akan mengakibatkan perubahan nilai Kepuasan Kerja Y sebesar nilai konstanta masing – masing variabel



4. Uji hipotesis

Tabel 4. 16 uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.014	3.818		.004	.997		
	Kepemimpinan	.483	.122	.399	3.952	.000	.520	1.922
	Kompensasi	.517	.103	.505	5.009	.000	.520	1.922

Sumber : data olahan SPSS 2.2

Berdasarkan output Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel independen yaitu kualitas produk dan Kualitas pelayanan sebagai berikut :

- Nilai t_{hitung} dari variabel Kepemimpinan adalah 3.952 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.00100 dengan tingkat signifikan 0.00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Nilai t_{hitung} dari variable Kompensasi adalah 5.009 lebih besar dari t_{table} sebesar 2.00100 dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Tabel 4. 17 ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1353.695	2	676.847	65.460	.000 ^b
	Residual	599.715	58	10.340		
	Total	1953.410	60			

Sumber : data Olahan SPSS 2.2

Dari Output diketahui F_{hitung} sebesar 65.460 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 (n-k-1) atau $= 61-2-1 = 58$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.16 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($65.460 > 3.16$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

5. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 18 kofisien korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.693	.682	3.21557	1.635

Sumber : Data Olahan SPSS 2.2



Berdasarkan tabel 4.21 diatas nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,832 yang berarti koefisien antar variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Sangat kuat. Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas bahwa rentang 0,81 – 0,99 menunjukkan tingkat korelasi atau hubungan yang Sangat kuat

6. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 19 kofisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 ^a	.693	.682	3.21557	1.635

Sumber : Data Olahan SPSS 2

Dari hasil perhitungan di Tabel 4.22 maka dapat diketahui nilai koefisien dterminasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,693 \times 100\% = 69,3\%$ (Hasil ini sama dengan perolehan dengan menggunakan SPSS 22.00 *for windows* pada kolom R Square sebesar 69,3%, artinya Kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 69.3% terhadap Kepuasan kerja sedangkan sisanya 30.7% (100%-69.3%) merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini oleh penulis

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Generasi Mutiara Bangsa, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diatas didapatkan hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini dibuktikan dari nilai persamaan regresi $Y = 3.519 + 0,907 X_1$, Nilai t_{hitung} dari variabel Kepemimpinan adalah 3.952 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.00100 dengan tingkat signifikan 0.00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian diatas didapatkan hasil bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini dibuktikan dari nilai persamaan regresi $Y = 8.734 + 0,799X_2$, Nilai t_{hitung} dari variable Kompensasi adalah 5.009 lebih besar dari t_{table} sebesar 2.00100 dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diartikan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat di simpulkan secara parsial bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diatas didapatkan hasil bahwa secara bersama sama kepemimpinan dan Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini dibuktikan dari nilai persamaan persamaan regresi $Y = 0,014 + 0,483 X_1 + 0,517X_2$, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,832 yang berarti koefisien antar variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Sangat kuat. nilai koefisien dterminasi (KD) $= (R^2) \times 100\%$ diperoleh dari R yaitu $KD = 0,693 \times 100\% = 69,3\%$ diketahui F_{hitung} sebesar 65.460 dan nilai signifikansi sebesar 0 sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel -1) $3-1 = 2$, dan df 2 (n-k-1) atau $61-2-1 = 58$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3.16 Jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($65.460 > 3.16$) dan signifikasi $< 0,05$ ($0 < 0,05$), maka H_a diterima , jadi dapat disimpulkan bahwa



Kepemimpinan dan kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf, "*Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*", Aswara Pressindo, Jakarta 2014
- Abdurahman, Maman. Sambas, Ali Muhidin, Ating Somantri, 2011, *Dasar-dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Bandung, Pustaka Setia
- Ahsan Wani, 2018, Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang, *Jurnal Mozaik*, Vol.9 No. 1, ISSN 2614-8390
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery. (2017). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- I Made Adi Suryadharma, I Gede Riani, Desak Kentut Sintaasih, (2016) Vol.5 No.2 Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada PT BPR SRI Artha Lestari Di Denpasar, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, ISSN 2337-3067
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Lisa Harry Sulistiyowati, 2019, Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.X (Dealer Mitsubhishi) di Kota Cirebon, *Jurnal Syntax Idea*, Vol.1 No. 2, ISSN 2684-883X
- Made Suprpta, Desak Kentut Sintaasih, I Gede Riana, 2017 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, ISSN 2337-3067
- Miftah Thoha (2015) *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Kencana,
- Rani Veriyani, Arif Partono Prasetio, 2018, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Divisi Produksi PT. Soljer Abadi, *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol.2 No. 2, ISSN 2621-5306
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Salam, "*Manajemen Pemerintahan Indonesia*". PT. Djambatan, Jakarta, 2014.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Singgih Santoso "*SPSS Statistik Parametrik*" Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta, 2015.
- Sugiyono (2015), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, , Alfabeta, Bandung.
- Supranto, "*Statistik Teori dan Aplikasi*", Pustaka Ekonomi, Jakarta, 2013
- Sutrisno Edy, M.Si, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Prenada Media Group, Jakarta 2016
- Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.