

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA ARDHIA RINJANI KABUPATEN
LOMBOK TENGAH**

Fikri Adyantama, Mahyuddin Nasir, Mukmin Suryatni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mataram

E-mail : fikri.adyantama01@gmail.com

DOI:diisi pengelola

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Karyawan di PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu *sampel survey* dengan pengambilan sampel berdasarkan teknik *purposive sampling* yang menghasilkan sampel sebanyak 75 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan aplikasi *SPSSfor Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dan (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin efektif Kepemimpinan yang ada dan semakin adil dan layak Kompensasi yang diberikan maka Kepuasan Kerja akan semakin tinggi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research is titled "The Influence of Leadership and Compensation on Employee Job Satisfaction at PDAM Tirta Ardhia Rinjani Central Lombok Regency". This research aims to determine the influence of Leadership (X1) and Compensation (X2) on Employee Job Satisfaction (Y) at PDAM Tirta Ardhia Rinjani Central Lombok Regency. The type of research used in this study is causal associative. The data collection method in this research is a survey sample with sampling based on purposive sampling techniques that produce a sample of 75 people. The analysis technique used is Multiple Linear Regression by using the SPSS for Windows application. The results showed that: (1) Leadership has a positive and significant effect on Job Satisfaction, and (2) Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction, so it can be concluded that the more effective the existing Leadership and the fairer and worthy the compensation given, the higher the Job Satisfaction.

Keywords: Leadership, Compensation, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam rangka mendorong terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mengerahkan kemampuan terbaiknya, berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa yang membuat mereka tidak bekerja dengan baik atau mereka tidak mengerahkan kemampuan terbaiknya.

Menurut Handoko (2008), menyatakan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan. Pekerjaan yang memberikan kepuasan kerja bagi pelakunya ialah pekerjaan yang dirasa menyenangkan untuk dikerjakan (Supriyanto & Machfudz, 2010). Sebaliknya, pekerjaan yang tidak menyenangkan untuk dikerjakan merupakan indikator dari rasa ketidakpuasan dalam bekerja (Bangun, 2012).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2013) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu : balas jasa yang adil atau kompensasi, penempatan karyawan, beban kerja, suasana dan lingkungan kerja, dan sikap pimpinan.

Dari beberapa faktor diatas, untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dua diantaranya dengan memperhatikan kepemimpinan dan kompensasi yang ada didalam perusahaan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Scott, 1962).

Untuk kompensasi sendiri, menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dalam fenomena kepuasan kerja di lokasi penelitian ditemukan indikator – indikator yang mencerminkan kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2008), seperti *turnover*, tingkat ketidakhadiran, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Ditemukan di lokasi penelitian bahwa tingkat *turnover* disana adalah rendah dibuktikan dengan karyawan yang masuk lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang keluar, dengan tingkat *turnover* 4% dan untuk absensi dari data Bagian ADM dan Umum bulan September 2021 yang diberikan kemudian diolah oleh peneliti ditemukan tingkat kehadiran sebesar 91%, tingkat pekerjaan yang tinggi akan menyebabkan tanggung jawab yang diemban semakin tinggi dan akan mendapatkan gaji dan tunjangan sesuai dengan tingkat pekerjaan atau jabatan yang di peroleh, PDAM Tirta Ardhia Rinjani adalah salah satu perusahaan BUMD yang dimana ukuran organisasi perusahaan tergolong besar dimana koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan saat diamati adalah baik ini dibuktikan dengan data dari Bagian Hublang hingga bulan September 2021 prestasi kerja yang diperoleh yaitu peningkatan prestasi kerja

yang dicapai berupa kenaikan jumlah konsumen atau pelanggan dari 51.527 pelanggan menjadi 52.314 pelanggan.

Untuk sikap pimpinan atau kepemimpinan yang ditemukan ditempat penelitian adalah adanya kualitas hubungan antar pimpinan dan bawahan yang terjalin dengan sangat baik. Pimpinan akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja. Karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan mendapatkan pujian dari pimpinan, begitu sebaliknya jika ada yang absen atau tidak menyelesaikan tugasnya akan diberikan teguran oleh pimpinan. Namun, Jika ada yang kesulitan melakukan tugas yang diberikan maka akan mendapat arahan dan bantuan dari pimpinan maupun rekan kerja yang lain. Hubungan antar pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik sehingga menciptakan suasana bekerja yang nyaman. Berbagai sarana dan prasarana dengan kualitas yang baik juga diberikan kepada karyawan untuk memberikan rasa kenyamanan dalam bekerja sehingga menimbulkan kepuasan kerja.

Sedangkan fenomena mengenai kompensasi dilokasi penelitian yang ditemukan berupa gaji yang dibayarkan setiap akhir bulan yakni pada tanggal 27 atau setelahnya, pemberian kendaraan dinas bagi karyawan yang memiliki jabatan, pemberian cuti kerja bagi karyawan dengan cuti tahunan diberikan 12 hari dalam satu tahun, kenaikan pangkat diberikan setiap 4 tahun sekali dan promosi jabatan diberikan kepada orang yang dinilai memiliki kompetensi atau kemampuan oleh Direksi, tunjangan untuk para karyawan yang terdiri dari tunjangan BPJS kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Dana Pensiun, dan diberikannya fasilitas kantor yang memadai

seperti tempat ibadah, peralatan kantor, toilet, parkir, dan lain sebagainya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suprpta et al (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam hal kompensasi pada penelitian Rahayu et al (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan dalam penelitian Dewi (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Untuk kompensasi pada penelitian Kusumah (2015) menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Ampel jaya di Surabaya.

Dari beberapa penelitian diatas yang dilakukan oleh Suprpta *et al* (2015), Rahayu et al (2017), Dewi (2017), dan Kusumah (2015), terdapat hasil yang berbeda. Adanya inkonsisten atau perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *Research Gap* mengenai kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Dengan tempat penelitian dan fenomena yang berbeda, maka peneliti menjadikan ini juga sebagai *Research Gap* penelitian yang kemudian selanjutnya adalah bagaimana menemukan hasil penelitian yang akan menyempurnakan penelitian terdahulu tentang penelitian kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

PDAM Lombok Tengah berdiri sejak tahun 1976 dengan nama Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Lombok Tengah kemudian pada tanggal 27 Nopember 1991 berubah nama menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lombok Tengah, dan di tahun 2017 hingga sekarang PDAM Kabupaten Lombok

Tengah berganti nama menjadi PDAM Tirta Ardhia Rinjani Lombok tengah, yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 16 Tahun 2017 tanggal 02 Mei 2017.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pdam Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah**”

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2008), menyatakan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atas suatu pekerjaan.

Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya.

Sehingga dari beberapa definisi tentang Kepuasan Kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah suatu respon emosional terkait menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2013) Kepuasan Kerja dapat dicerminkan dari hal-hal berikut :

1. Balas jasa yang adil atau kompensasi
2. Penempatan karyawan
3. Beban kerja
4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Sikap pimpinan

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda terhadap standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2008) dalam Gansar (2018) yaitu *Turnover*, Tingkat Ketidakhadiran (absensi)kerja, Umur, TingkatPekerjaan, Ukuran OrganisasiPerusahaan.

Kepemimpinan

Menurut Wahjosumidjo (1987), menyatakan Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti : kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesanggupan (*capability*).

Moejiono (2002) mengatakan bahwa *Leadership* tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya.

Menurut Fahmi (2017) Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Sehingga dari beberapa definisi tentang Kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah suatu kemampuan pemimpin dalam berinteraksi dan mempengaruhi seseorang

dengan maksud kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ada.

Ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu (Setiawan dan Muhith, 2013) : Kepribadian, Harapan dan perilaku atasan, Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, Kebutuhan tugas, Iklim dan kebijakan organisasi, Harapan dan perilaku rekan.

Menurut Siagian (2003) dalam Pratama (2021) berpendapat ada tujuh indikator yang dapat harus dimiliki pimpinan adalah Iklim saling mempercayai, Penghargaan terhadap ide bawahan, Memperhitungkan perasaan para bawahan, Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan, Perhatian pada kesejahteraan bawahan, Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya, Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan *professional*.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Dessler dalam (Subekhi & Jauhar, 2012).

Sedangkan menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau

imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Sehingga dari beberapa definisi tentang Kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik itu berupa finansial maupun non-finansial dari perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya kepada perusahaan.

Menurut Yani (2012) ada dua bentuk yaitu : Kompensasi dalam Bentuk Finansial dan Kompensasi dalam Bentuk Non – Finansial.

Menurut Panggabean (2004), ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu : Permintaan dan Penawaran Keterampilan Kerja, Organisasi Serikat Pekerja, Kemampuan Perusahaan untuk Membayar, Produktivitas Perusahaan, Biaya Hidup, Peraturan Pemerintah.

Menurut Hasibuan (2017) dalam Zakib (2020), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak dan wajar serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

Indikator kompensasi menurut Panggabean (2004) dalam Gifary (2021) yang terdiri dari : Gaji, Insentif, Tunjangan.

Perumusan Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2. H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini, dilakukan analisis berdasarkan hubungan kausal, yaitu hubungan sebab akibat yang menyatakan hubungan bersifat mempengaruhi antara dua *variable* atau lebih.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No. 11 Praya, Lombok Tengah – NTB.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel *survey*. Menurut Soehartono (2000) dalam Sofiani (2021), *sample survey* adalah *survey* yang dilakukan pada sebagian populasi (sampel).

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah yang berjumlah 314 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yang dimana menghasilkan sampel berjumlah 75 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, angket, dokumentasi. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *smartphone*, *flashdisk*, dan kuesioner.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif yang ditransformasikan ke dalam data kuantitatif yaitu dengan memberi skor atau angka pada setiap kategori jawaban pada kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Identifikasi Dan Klasifikasi Variabel

Identifikasi dan klasifikasi *variable - variabel* yang terkait dalam penelitian ini, yaitu : variabel bebasnya adalah Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2), serta variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y).

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini setiap pernyataan pada kuesioner diukur dengan menggunakan skor yang mengacu pada Skala Likert.

Uji Instrumen Dan Asumsi Klasik

Uji Instrumen penelitian dilakukan dengan Uji Validitas dan Reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik dengan melakukan Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi.

Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Teknik analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan Uji F Model (Uji Kelayakan Model), Uji Koefisien

Determinasi (Uji Adjusted R Square), Uji Statistik t (Uji Parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

PDAM Lombok Tengah berdiri sejak tahun 1976 dengan nama Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Lombok Tengah kemudian pada tanggal 27 Nopember 1991 berubah nama menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lombok Tengah, dan di tahun 2017 hingga sekarang PDAM Kabupaten Lombok Tengah berganti nama menjadi PDAM Tirta Ardhia Rinjani Lombok tengah, yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati Lombok Tengah Nomor 16 Tahun 2017 tanggal 02 Mei 2017.

PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah melayani berbagai keperluan masyarakat seperti pendaftaran pemasangan PDAM, pemeliharaan perbaikan PDAM, *system* pembayaran sistem rekening, hingga pembayaran PDAM secara online maupun langsung.

Counter pelayanan yang dimiliki oleh PDAM Tirta Ardhia Rinjani Lombok Tengah berada di masing-masing kantor cabang dan kantor pos pelayanan. PDAM Tirta Ardhia Rinjani memiliki 12 Unit Pelaksana Teknis (UPT) dan 4 POS Pelayanan yaitu UPT Pringgarata, UPT Batukliang, UPT Batukliang Utara, UPT Kopang, UPT Janapria, UPT Praya Timur, UPT Praya Tengah, UPT Pujut, UPT Praya Barat, UPT Praya Barat Daya, UPT Jonggat,

UPT Praya, POS Bodak, POS Darmaji, POS Kute, dan POS Mangkung.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang dengan persentase 67% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang dengan persentase 33%, sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh laki - laki.

Berdasarkan Umur

Responden dengan jenjang usia <30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 13%, usia 31-40 tahun sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 35%, usia 41-50 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase sebesar 45% dan responden dengan usia >51 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berusia 41 tahun - 50 tahun.

Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Karakteristik responden dengan jenjang pendidikan SD sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 3%, SMP sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 5,3%, SMA sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 48%, D2 sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 1,3%, D3 sebanyak 1 orang dengan persentase 5,3%, dan S1 sebanyak 28 orang dengan persentase 37,3%.. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh yang memiliki pendidikan terakhir SMA.

Berdasarkan Masa Kerja

Responden dengan masa kerja < 5 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 16%, masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 33,3%, responden dengan masa kerja 11 - 15 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 25,3% dan responden dengan masa kerja >16 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 25,3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang mempunyai masa kerja 6 - 10 tahun.

Deskripsi Variabel Penelitian Kepuasan Kerja

Responden yang memiliki tanggapan atas indikator Kepuasan Kerja (Y) diperoleh jawaban responden dengan nilai skor total rata-rata 3,88 yang memiliki kategori Tinggi, karena nilai 3,88 berada pada skala interval dengan pengukuran skala likert 3,40 – 4,19 yang menunjukkan kriteria jawaban Kepuasan Kerja Tinggi. Hal ini berarti bahwa Kepuasan Kerja yang ada di PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah dinyatakan Tinggi.

Kepemimpinan

Responden yang memiliki tanggapan atas indikator Kepemimpinan (X1) diperoleh jawaban responden dengan nilai skor total rata-rata 3,73 yang memiliki kategori Efektif, karena nilai 3,73 berada pada skala interval dengan pengukuran skala likert 3,40 – 4,19 yang menunjukkan kriteria jawaban Kepemimpinan Efektif. Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan yang ada di PDAM

Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah dinyatakan Efektif.

Kompensasi

Responden yang memiliki tanggapan atas indikator Kompensasi (X2) diperoleh jawaban responden dengan nilai skor total rata-rata 3,79 yang memiliki kategori Adil dan Layak, karena nilai 3,79 berada pada skala interval dengan pengukuran skala likert 3,40 – 4,19 yang menunjukkan kriteria jawaban Kompensasi adalah Adil dan Layak. Hal ini berarti bahwa Kompensasi yang ada di PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah dinyatakan Adil dan Layak.

Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Validitas setiap variabel baik Kepuasan Kerja (Y) dan Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) memperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Diketahui bahwa nilai r_{tabel} sebesar 0,227 dan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sehingga semua item pernyataan dari setiap variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi memiliki *cronbach's alpha* lebih besar dari *standard cronbach's alpha* (0,60). Variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Kompensasi dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Residual berdistribusi Normal karena nilai Sig = 0.874 > Alpha 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi Normal.

Uji Multikolinieritas

Nilai *tolerance* variabel Kepemimpinan adalah 0,864 > 0,10 dan

nilai VIF $1,157 < 10$ dan variabel Kompensasi adalah $0,864 > 0,10$ dan nilai VIF $1,157 < 10$. Disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Nilai signifikansi semua variabel independen yaitu Kepemimpinan (0.887) dan Kompensasi (0.303) lebih besar dari tingkat signifikansi (0.05), disimpulkan bahwa penelitian ini bebas dari gejala Heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,881 lebih besar dari batas atas (du) dengan $N = 75$ yaitu 1,6802 dan kurang dari $4 - du$ ($4 - 1,6802 = 2,3198$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,535 + 0,354 X_1 + 0,680 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi untuk X₁

β_2 = Koefisien regresi untuk X₂

e = Error

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien konstanta (a)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 3,535. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel Kepemimpinan dan Kompensasi, maka besarnya nilai peningkatan Kepuasan Kerja karyawan PDAM Tirta Ardha Rinjani Kabupaten Lombok Tengah sebesar 3,535 satuan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja di PDAM Tirta Ardha Rinjani akan mengalami peningkatan sebesar 3,535 satuan tanpa ada pengaruh dari variabel Kepemimpinan maupun variabel Kompensasi.

2. Nilai koefisien beta 1 (b_1) = 0,354

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel Kepemimpinan (X₁) positif sebesar 0,354 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel Kepemimpinan akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan PDAM Tirta Ardha Rinjani Kabupaten Lombok Tengah sebesar 0,354 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika Kepemimpinan yang ada efektif, maka Kepuasan Kerja karyawan PDAM Tirta Ardha Rinjani Kabupaten Lombok Tengah akan semakin tinggi.

3. Nilai koefisien beta 2 (b_2) = 0,680

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel Kompensasi (X₂) positif sebesar 0,680 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel Kompensasi

akan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan PDAM Tirta Ardha Rinjani Kabupaten Lombok Tengah sebesar 0,680 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika Kompensasi karyawan baik, maka Kepuasan Kerja karyawan PDAM Tirta Ardha Rinjani Kabupaten Lombok Tengah akan semakin tinggi.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Kelayakan Model)

Hasil Uji F dengan memperhatikan hasil Tabel Anova yang dilakukan dengan SPSS menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $36,547 > 3,12$ F tabel dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Model layak dan semua variabel bebas secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square dihasilkan sebesar 0,504. Hal ini mengartikan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan dan Kompensasi sebesar 50,4%, sedangkan sisanya sebesar 49,6% merupakan variabel bebas lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t

Nilai t tabel didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu 0,05 dan menentukan derajat bebas yaitu $75 - 3 = 72$. Hal ini berarti nilai t tabel dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0,05 dan df

pada kolom 72 dengan nilai t tabel sebesar 1,666.

Hasil uji t adalah Kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,680 dan Kompensasi dengan t hitung 5,817. Masing – masing variabel memperoleh juga nilai signifikansi sebesar 0,000.

Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang hasilnya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Ardha Rinjani Kabupaten Lombok Tengah. Ini berarti jika semakin efektif Kepemimpinan yang ada di perusahaan, maka Kepuasan Kerja karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya jika Kepemimpinan kurang efektif, maka kepuasan kerja akan semakin rendah.

Dikatakan berpengaruh positif signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 3,680. Dan sejalan dengan tanggapan para responden yang memiliki kategori Kepemimpinan Efektif dalam rata – rata jawaban kuesioner Kepemimpinan yang diberikan, dengan skor rata – rata 3,73 yang berada di interval skala pengukuran likert 3,40 – 4,19 yang artinya semakin Efektif Kepemimpinan maka Kepuasan Kerja akan semakin tinggi.

Sehingga hipotesis H1 yang mengatakan “Diduga Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kepuasan Kerja” diterima dan terbukti.

b. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang hasilnya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah. Artinya semakin Adil dan Layak kompensasi para pegawai, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah. Sebaliknya semakin kurang Adil dan Layak kompensasi para karyawan akan rendah pula Kepuasan Kerja karyawan PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah.

Dikatakan berpengaruh positif signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai t hitung positif sebesar 5,817 lebih besar dari t tabel 1,666. Ini sejalan dengan tanggapan responden yang memiliki kategori kompensasi yang Adil dan Layak dalam rata – rata jawaban kuesioner Kompensasi yang diberikan, dengan skor rata – rata 3,79 yang berada di interval skala pengukuran likert 3,40 – 4,19 yang artinya semakin Adil dan Layak Kompensasi maka Kepuasan Kerja akan semakin tinggi.

Sehingga hipotesis H2 yang mengatakan “ Diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ” diterima dan terbukti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang ada diatas tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Artinya jika semakin efektif kepemimpinan dan semakin adil dan layak kompensasi kerja para karyawan yang ada di perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi di PDAM Tirta Ardhia Rinjani Kabupaten Lombok Tengah. Sebaliknya jika kepemimpinan yang ada kurang efektif dan semakin tidak adil dan layak kompensasi yang diberikan, maka kepuasan kerja akan semakin rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : PT Erlangga.
- Dewi, P. I. A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan pemberdayaan pegawai terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai pada pdam tirta mangutama kabupaten badung. *Jagadhita : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 1–10.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Gansar, Y. (2018). *Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan di terminix cabang 23 mataram*. Skripsi.Universitas Mataram.
- Gifary, M. N. (2021). *Pengaruh pekerjaan, rekan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan badan pengelolaan pendapatan daerah provinsi nusa tenggara barat*. Skripsi. Universitas Mataram.

- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : Liberty.
- Hantula, D. A. (2015). Job satisfaction : the management tool and leadership responsibility. *Journal of Organizational Behaviour Management*, 35(1–2), 81–94.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Kusumah, M. S. A. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt. ampel jaya di surabaya. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 6(2), 149-162.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2008). *Sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Kedua). Bandung : CV Alfabeta.
- Moejiono. (2002). *Kepemimpinan dan keorganisasian*. Yogyakarta : UII Press.
- Panggabean. M.S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Pratama, Y. B. (2021). *Pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan umum daerah air minum kabupaten sumbawa barat*. Skripsi. Universitas Mataram.
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan keinginan keluar pada hotel amaris legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833.
- Scott, G. W. (1962). *Human relation in management : A behavioral science approach*. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, Inc.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational leadership*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori & praktek kepemimpinan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Soehartono, I. (2000). *Metode penelitian sosial*. Bandung : PT. Remaja Rosadakarya.
- Sofiani, Z. (2021). *Pengaruh e-trust dan e-service quality terhadap e-customer loyalty pada e-commerce shopee di kota mataram*. Skripsi. Universitas Mataram.
- Subekhi, A., & Jauhar, M. (2012). *Pengantar manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Prestasi Pustaka.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada wake bali art market kuta-bali). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(6), 430–442.
- Supriyanto, A. S., & Machfudz, M. (2010). *Metodologi riset : manajemen sumberdaya manusia*. Malang : UIN-Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wahjosumidjo. (1987). *Kepemimpinan dan motivasi*. Jakarta : Ghalia In.
- Yani, M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Zakib, M. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat honorer di rumah sakit umum majene*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.