



PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LOYALITAS TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DEPARTEMEN PROSES DAN PENGENDALIAN KUALITAS PT. PETROKIMIA GRESIK

Sandyka Herry R ; NIM : 17210988

Dr. Hj. Sri Rahayu SE., MM ; Dr. Maya Ida Kesumawatie, S.kom., MM

¹Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika, Surabaya

Email : sandyruspita@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Loyalitas terhadap Karyawan Departemen proses dan pengendalian kualitas di PT. Petrokimia Gresik. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang diambil 56 Karyawan dengan metode pengambilan sampelnya adalah teknik *proporsional random sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah uji instrumen terdiri dari: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari: uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, serta uji hipotesis yang terdiri dari: analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, Koefisien korelasi (R) dan uji variabel dominan.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh formulasi $Y = 89,131 + 0,816 X_1 + 0,848 X_2 + 0,721 X_3 + e$. dimana Y merupakan variabel kepuasan kerja karyawan, X₁ merupakan kepemimpinan, X₂ adalah kompensasi dan X₃ adalah loyalitas, ketiga konstanta variabel masing-masing adalah positif sehingga dikatakan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Uji T penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan, kompensasi dan loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji F dapat dianalisis bahwa ketiga variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dimana nilai F Hitung sebesar 34,175 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Uji terakhir penelitian adalah uji variabel dominan dengan nilai R sebesar 0,82961, berarti variabel kompensasi memiliki kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 82,961%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Loyalitas, Kepuasan Kerja

Abstract : This study aims to analyze the influence of leadership, compensation and loyalty to department employees of the process and quality control at PT. Petrokimia Gresik. This type of research is a quantitative research. The number of samples taken 56 employees with the sampling method is proportional random sampling technique. The analytical tool used is the instrument test consisting of: validity test, reliability test, classical assumption test consisting of: normality test, multicollinearity, heteroscedasticity and autocorrelation, as well as hypothesis testing consisting of: multiple linear regression analysis, T test, F test, coefficient correlation (R) and dominant variable test.

Based on the results of multiple regression analysis, the formulation $Y = 89.131 + 0.816 X_1 + 0.848 X_2 + 0.721 X_3 + e$ is obtained. where Y is the employee job satisfaction variable, X₁ is leadership, X₂ is compensation and X₃ is loyalty, the three constant variables are each positive so that it is said to have a positive effect on job satisfaction. The research T test shows that the variables of leadership, compensation and loyalty have a significant positive effect on employee job satisfaction. The results of the F test can be analyzed that the three independent variables have a significant effect on job satisfaction, where the F value is 34.175 and the significance level is $0.000 < 0.05$. The final test of the research is the dominant variable test with an R value of 0.82961, meaning that the compensation variable has a contribution to the job satisfaction variable of 82.961%, the rest is explained by other variables outside the model.

Keywords: Leadership, Compensation, Loyalty, and Job Satisfaction

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum bahasan pada ruang lingkup SDM yaitu menyangkut tentang manusiawi yang di dalamnya mencakup pula dengan kepuasan kerja. Alasan mengapa kepuasan kerja karyawan ialah faktor yang sifatnya krusial adalah sebab kepuasan kerja bisa mempengaruhi kompleksitas jalannya organisasi..

Kepuasan yang pegawai rasakan dalam bekerja ialah sebuah pertanda bahwa pegawai mempunyai rasa senang akan tugasnya. Kepuasan kerja pula termasuk sikap positif pegawai atas beragam kondisi di lokasi pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan bagi organisasi sendiri haruslah diperhatikan serta dipenuhi terutama untuk pimpinan organisasi. Selain itu kepuasan kerja bagi karyawan ialah alat yang bisa membantu dalam pencapaian produktivitas kerja yang optimal. Sehingga, faktor kepuasan kerja dalam lingkup manajemen SDM ini bermanfaat bagi karyawan, organisasi, hingga masyarakat.

Selain kompensasi dan kepemimpinan, loyalitas kerja juga sangatlah penting dalam menambah kepuasan kerja pegawai. Loyalitas karyawan pada organisasi wajib dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi. Bertambah tingginya loyalitas karyawan di suatu organisasi maka organisasi tersebut akan semakin mudah dalam mewujudkan berbagai tujuannya. Sementara sebaliknya dimana rendahnya loyalitas karyawan maka organisasi akan kesulitan dalam pencapaian tujuannya.

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan loyalitas secara bersamaan pada kepuasan kerja

karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, loyalitas secara individual pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
3. Untuk mengetahui diantara variabel kepemimpinan, kompensasi, loyalitas, variabel manakah yang memberi pengaruh dominan pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.

BAB II LANDASAN TEORI

Kepimpinan

Kootz & O'donnel (2018), mengartikan kepemimpinan merupakan suatu proses memberikan pengaruh kepada sekumpulan orang agar mereka bersedia bekerja bersungguh-sungguh untuk mencapai tujuan kelompok. Sedangkan menurut Slamet (2017), kepemimpinan diartikan sebagai suatu potensi, fungsi, atau proses, yang umumnya untuk memberi pengaruh kepada individu supaya bertindak sesuatu untuk mewujudkan tujuan tertentu. Thoha (2016), kepemimpinan merupakan kegiatan memberi pengaruh perilaku individu lain agar mereka bersedia diberikan pengarahan untuk mewujudkan tujuan tertentu.

Kompensasi

Rivai (2017) mengungkapkan bahwa: "Kompensasi adalah penerimaan sesuatu kepada karyawan yang menjadi pengganti imbalan jasa mereka dari perusahaan. Memberikan kompensasi adalah uoaya penerapan fungsi MSDM yang berhubungan

dengan semua jenis pemberian reward secara personal perihal pertukaran untuk melaksanakan tugas keorganisasian.” Sebagaimana yang diungkapkan Rachmawati (2007) kompensasi merupakan penerimaan balas jasa oleh karyawan secara menyeluruh sebagai bentuk kontribusi dari melaksanakan pekerjaan dalam organisasi berupa uang ataupun yang lain, yang bisa dalam bentuk insentif, bonus, upah, gaji, serta tunjangan, misalnya cuti, uang makan, tunjangan hari raya, serta kesehatan.

Loyalitas

Poerwopoespito (2015), mengungkapkan bahwa loyalitas pada pekerjaan yang dicerminkan dari adanya sifat jujur karyawan bekerja, disiplin, menjalankan tugas secara tanggung jawab, dan sikap karyawan yang mencurahkan potensi dan keahlian yang dipunyai. Poerwopoespito (2015), pula memaparkan bahwa sikap karyawan merupakan elemen perusahaan yang terpenting yakni loyal. Sikap ini antara lain dicerminkan dari kemauan untuk bekerja selama waktu lebih lama, menumbuhkan situasi yang menyenangkan serta mendukung di tempat kerja, serta memelihara citra perusahaan. Loyalitas karyawan didalam sebuah perusahaan itu mutlak dibutuhkan untuk keberhasilan organisasi. Kian tingginya loyalitas para pekerja di sebuah organisasi, sehingga akan mempermudah organisasi mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang sudah dirancangkan oleh pemilik perusahaan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan merupakan hasil simpulan yang berdasar pertimbangan tentang suatu hal yang secara realita diperoleh pegawai dari kerjanya diperbandingkan dengan suatu hal yang diinginkan, dipikirkan, serta dikehendaki yang

merupakan sesuatu yang berhak ataupun pantas untuknya (Gomes, 2016). Kepuasan kerja sewaktu bekerja merupakan rasa puas kerja yang dirasa selama bekerja dimana ia mendapatkan suasana lingkungan kerja yang baik, peralatan, perlakuan, penempatan, serta pujian hasil kerja. Karyawan yang lebih menyukai kenikmatan rasa puas sewaktu bekerja akan lebih memprioritaskan pekerjaan dibanding balas jasa meskipun imbalan jasa tersebut. Kepuasan diluar pekerjaan merupakan seseorang yang menikmati kepuasan kerjanya diluar pekerjaan atas penerimaan besaran imbalan jasa dari hasil pekerjaannya, supaya kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan bisa dibeli oleh mereka.

2.1 Penelitian Terdahulu

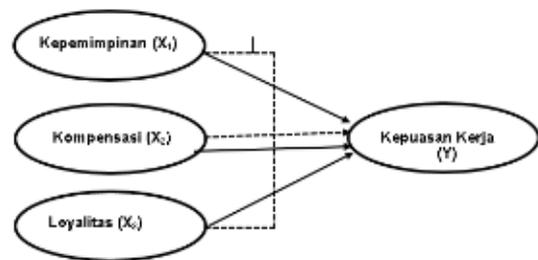
1. Prayatna & Subudi (2016) melaksanakan penelitian terkait “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap stress kerja dan kepuasan kerja karyawan pada Fave Hotel Seminyak.” Penelitian tujuannya guna melihat pengaruh gaya kepemimpinan pada stres kerja serta kepuasan kerja pegawai, dalam Fave Hotel Seminyak. Penelitian adalah penelitian asosiatif, mempergunakan metode kuantitatif dan mempergunakan metode sensus untuk menetapkan sampel. Kuesioner dipakai menjadi alat ukur utama penelitian serta analisis data mempergunakan analisis jalur. Hasil penelitian membuktikan gaya kepemimpinan memberi pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 2, 2016).
2. Suprpta dkk (2015) melaksanakan penelitian terkait “Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market

Kuta-Bali).” Penelitian bertujuan supaya melihat pengaruh kepemimpinan pada kinerja pegawai serta kepuasan kerja. Tempat penelitian di Wake Bali Art Market Kuta, memiliki sampel sejumlah tujuh puluh dua pegawai, mempergunakan PLS. Hasil penelitian membuktikan ada pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan pada kepuasan kerja, positif signifikan antara kepemimpinan pada kinerja. Begitu juga ada pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan. (E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06 (2015) : 430-442).

3. Iman dan Lestari (2019) melakukan penelitian tentang *“The effect of leadership on job satisfaction, work motivation and performance of employees: Studies in AMIK Yapennas Kendari.”* Penelitian ini menunjukkan pengaruh kepemimpinan pada motivasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penelitian diadakan di Amik Yapennas Kendari. Populasi pada penelitian yaitu semua karyawan AMIK Yapennas yang memiliki jumlah enam puluh delapan karyawan. Metode penelitian mempergunakan pendekatan survey. Teknik pengambilan sampel yaitu sensus dengan unit analisis karyawan AMIK Yapennas. Alat analisis yang dipakai guna melakukan uji hipotesis yaitu metode Partial Least Squares. Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan, motivasi, kepuasan kerja. Kemudian motivasi kerja serta kepuasan kerja memberi pengaruh kepada kinerja karyawan. Namun kepuasan kerja tidak memberi pengaruh signifikan kepada

motivasi kerja. Kemudian, penelitian menunjukkan jika kepuasan kerja serta motivasi menjadi faktor mediasi hubungan antara kinerja karyawan dengan kepemimpinan. Pada penelitian, pemakaian kepuasan kerja maupun motivasi kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan (African Journal of Business Management, Vol.13 (14), August, 2019).

2.2 Kerangka Konseptual



Sumber : Data diolah

Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

- = Hubungan parsial
- = Hubungan simultan

2.3 Hipotesis

1. Kepemimpinan, kompensasi, loyalitas memberi pengaruh dengan bersamaan pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
2. Kepemimpinan, kompensasi, loyalitas memberi pengaruh dengan individual pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
3. Kompensasi memberi pengaruh kuat pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan yang ingin diwujudkan, sehingga rancangan penelitian yang dipakai yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini tujuannya yakni sebagai pengembangan dan penggunaan model-model matematis, teori ataupun hipotesis yang berhubungan dengan gejala di lapangan. Proses pengukuran yaitu bagian yang penting pada penelitian kuantitatif dikarenakan hal itu memberi keterkaitan yang fundamental antara pengamatan empiris dengan ekspresi matematis berdasarkan hubungan kuantitatif.

3.1.1 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini yakni keseluruhan karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik yang berjumlah total 124 orang.

Penelitian ini menetapkan jumlah sampel yang hendak dipilih, sebab jumlah populasi melebihi seratus individu, sehingga penarikan sampel pada penelitian mempergunakan *proporsional random sampling*, yakni teknik mengambil sampel jika populasi memiliki unsur yang tidak sama serta memiliki strata proporsional (Sugiyono, 2017). Karena jumlah populasi yang dipakai cukup besar sehingga mempergunakan derajat kesalahan sepuluh persen (Sugiyono, 2017). Penyebaran kuisioner pada lima puluh enam pegawai Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik dilaksanakan tanggal 28 November 2020 serta dari lima puluh enam kuisioner yang disebarkan semuanya diisi reponden lalu dikembalikan ke peneliti di tanggal 30 November 2020.

3.2 Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan (X_1). Hasibuan (2016) menyebutkan kepemimpinan adalah suatu *interpersonal influence* yang dijalankan di suatu kondisi yang diarahkan melalui proses berkomunikasi pada capaian tujuan tertentu. Rivai (2017) kepemimpinan dibedakan menjadi 5 indikator, yakni :

- 1) Potensi dalam menjalin hubungan ataupun kerjasama secara baik
- 2) Kepemimpinan yang partisipatif
- 3) Potensi yang efektivitas
- 4) Potensi untuk mendelegasikan waktu ataupun tugas
- Potensi untuk mendelegasikan wewenang ataupun tugas

2. Kompensasi (X_2).

Rivai (2017) menyebutkan: "Kompensasi merupakan suatu hal yang diterima pekerja yang merupakan pengganti kontribusi jasa mereka untuk perusahaan. Kompensi diberikan merupakan penyelenggaraan fungsi MSDM yang berkaitan dengan seluruh jenis pemberian penghargaan secara personal yang merupakan pertukaran untuk melaksanakan tugas keorganisasian. Hasibuan (2016) menyebutkan, umumnya terdapat sejumlah indikator kompetensi, yakni:

- 1) Tunjangan
- 2) Asuransi
- 3) Upah
- 4) Upah insentif
- 5) Gaji.

3. Loyalitas (X_3)

Hasibuan (2016), menyebutkan loyalitas kerja adalah unsur yang dipakai untuk menilai karyawan yang meliputi kesetiaan pada jabatan,

pekerjaan ataupun organisasi. Loyalitas ini ditunjukkan dari kesiapan pekerja membela perusahaan di dalam ataupun luar pekerjaan dari rongrongan individu yang tidak memiliki tanggung jawab. Saydam (2016) mengutarakan Indikator loyalitas kerja diantaranya :

- 1) Patuh kepada aturan
- 2) Memiliki tanggung jawab
- 3) Menyumbangkan tenaga maupun pemikiran dengan suka rela pada organisasi
- 4) Amanah
- 5) Senantiasa menjalankan tugas dengan ikhlas

4. Kepuasan kerja (Y).

merupakan sikap emosional yang cinta pekerjaan. Sikap ini ditunjukkan dari moral kerja (Hasibuan, 2016). Hasibuan (2016) menyebutkan adapun indikator kepuasan diantaranya :

- 1) Kepemimpinan
- 2) Kepemimpinan
- 3) Kreatifitas
- 4) Kejujuran
- 5) Kompetensi.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/skoring yang menunjukkan nilai terhadap besaran atau variable yang diwakilinya.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer yaitu data yang langsung diperoleh penelitian dari responden atau pihak pertama.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

- 1) Teknik observasi
- 2) Teknik wawancara
- 3) Kuisisioner

3.5 Teknik Pengujian Instrumen

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan dibantu dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) Versi 23 untuk pengolahan data. Dalam analisa data dilakukan pengujian yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis yang meliputi analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F, Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi. Sedangkan analisis statistic inferensial yang digunakan adalah Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji Heterokedastisitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Autokorelasi.

3.5.1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan- 69 antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut

Pernyataan dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} korelasi pada *degree of freedom* (df) $n-2$ atau jika nilai probabilitas $< 0,05$.

3.5.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 : 177) .Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 22. Menurut Ghazali (2015), ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan apabila Nilai alpha cronchbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel.

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018; 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Uji normalitas yang digunakan penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov.

2. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018; 107) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas (independen). Uji multikolinieritas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran korelasi antar *variable independent*. Cara pengambilan keputusan uji multikolinieritas, jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan jika nilai *tolerance* < 0,1 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:47) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:134). Pengujian dilakukan dengan Uji Glejser yaitu uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregresi absolut residual. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji glejser yaitu Jika

nilai signifikansi > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2017: 93) uji autokorelasi ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Apabila terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi. Model regresi yang dianggap baik apabila terlepas dari autokorelasi.

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2017: 19) regresi linear berganda ini bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	: Pembagian kerja.
b_1, b_2, b_3	: Koefisien regresi
b_0	: Konstanta
e	: Error atau sisa (residual)
X_1	: Pola komunikasi
X_2	: Karakteristik individu
X_3	: Budaya organisasi

3.5.5 Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (F)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dilakukan dengan cara membandingkan nilai kritis F dengan nilai F_{test} (F rasio) yang terdapat pada *table Analysis of Variance* dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 22.00.

Pengujian dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan yaitu:

$F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima H_1 ditolak artinya pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap pembagian kerja.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_1 diterima H_0 ditolak artinya pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas audit

2. Uji Parsial (T)

Menurut Sugiyono (2014 : 213) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Menurut Nugroho (2015) hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficient*. Nilaidari uji t-test dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom sig.) pada masing-masing variabel independen, jika *p-value* < *level of significant* yang ditentukan, atau t_{hitung} (pada kolom t) > t_{tabel} (dihitung dari *two tailed* $\alpha = 5\%$ df-k, k merupakan jumlah dari variable independen). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel independen.

Pengujian dengan membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} dengan ketentuan yaitu:

- Jika probabilitas > 0,05, serta nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variable bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika probabilitas < 0,05, serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

3. Uji Variabel Dominan

Sebagaimana yang diungkapkan Sugiyono (2017) indikator koefisien *beta standardized* dari variabel dalam model regresi merupakan alat untuk mengaji variabel dominan. Koefisien *beta standardized* didapatkan melalui koefisien parsial korelasi dikalikan dengan koefisien variabelnya.

4. Koefisien Korelasi (R)

Menurut (Sugiyono 2012, 228) Koefisien korelasi merupakan teknik untuk mengukur kekuatan hubungan tiga variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara tiga variabel. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah dengan demikian nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut: $-1 \leq r \leq 1$.

5. Koefisien Determinan Berganda (R^2)

Menurut (Saharyadi dan Purwanto S.K 2017, 177) mengatakan bahwa : “Koefisien determinasi adalah sebuah alat analisa yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan variabel independen secara serentak dengan variabel dependen”. Nilai dari korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam output SPSS . Nilai korelasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis R, sedangkan koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji ini pada penelitian diadakan dari melakukan perhitungan hubungan nilai setiap item pertanyaan dan nilai total keseluruhan item pertanyaan. Korelasi Pearson dipakai guna mengukur ini. Item pertanyaan yaitu valid bila memiliki derajat sig 0,05 (5 %) dari r hitung product moment > r tabel.

Hasil uji reliabilitas yang disuguhkan dalam tabel membuktikan jika tiap nilai koefisien reliabilitas melebihi 0,6 maka alat pengukur yang dimanfaatkan handal.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel diatas membuktikan jika hasil pengujian normalitas dari ketiga variabel, yakni kepemimpinan, kompensasi, serta loyalitas. Seluruh variabel itu sesuai dengan asumsi normal dikarenakan nilai signifikan 0,139 yang artinya melebihi 0,05.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji diketahui bahwa :

- Tolerance* sejumlah 0,816 dari kepemimpinan
- Tolerance* sejumlah 0,848 dari kompensasi
- Tolerance* sejumlah 0,721 dari loyalitas

Maka seluruh variabel independen memiliki tolerance melebihi 0,1, maka bisa dinyatakan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen.

Pengujian multikolinearitas bisa dilaksanakan pula dengan membandingkan nilai VIF dan angka sepuluh, bila nilai VIF > 10 sehingga ada multikolinearitas

3. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilaksanakan menggunakan pengujian Glejser, yakni secara menghubungkan nilai absolut residual dari keseluruhan variabel independen. Jika $p > \alpha$ (0,05) dari nilai signifikan sehingga terbebas heterokedastisitas. Berdasar data tersebut membuktikan jika nilai signifikansi semua variabel melebihi 0,05 kemudian bisa ditarik kesimpulan antar variabel independen tidak ada Heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel DW bagi $n = 56$ serta $k = 3$ (jumlah variabel independen) dilihat senilai 1,4581 nilai du serta senilai 1,6830 du. Berdasarkan perhitungan regresi didapatkan nilai uji DW senilai 1,573 yang letaknya diantara 1,4581 dengan 1,6830, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika asumsi tidak adanya autokorelasi sudah terpenuhi.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Dari ketiga prediktor (variabel bebas) yang masuk dalam model analisis regresi berganda secara berturut-turut koefisien regresi tak terstandarisir (*Unstandardized Coefficients*) koefisien regresi parsial Dengan memperoleh konstanta regresi sebesar 89,131 . Akhirnya di dapat persamaan Fungsi Regresi Linier Berganda sebagai berikut :

$$Y = 89,131 + 0,816 X_1 + 0,848 X_2 + 0,721 X_3 + e$$

4.4 Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (F)

Sebesar 34,175 dari nilai F_{Hitung} yang memiliki sejumlah 56/u $N = 56$ item data serta K sejumlah empat jumlah responden yang merupakan jumlah dari responden, sehingga bagi (4, 56) dalam derajat kekeliruan lima

persen, berdasar Tabel Uji-F dilihat senilai 2,54 Nilai F tabel. Maka $(39,168 > 2,54)$ F hitung $>$ F tabel, artinya hipotesis yang menyebutkan "kompensasi, loyalitas, kepemimpinan memberi pengaruh dengan bersamaan pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik, benar serta terbukti.

2. Uji Parsial (T)

Dilakukannya uji ini yakni agar bisa melihat pengaruh variabel secara individual pada variabel tergantung. Variabel independen yaitu kepemimpinan, kompensasi, loyalitas ternyata memiliki pengaruh signifikan pada variabel tergantung yakni kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik, yang mana uji ini memperbandingkan signifikan lima persen dan derajat probabilitas, maka hipotesis yang menyatakan :

1. Kepemimpinan (X_1) benar dan terbukti memberi pengaruh dengan individual pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik. Hal itu dikarenakan $(4,50562 > 2,00324)$ t-hitung $>$ T-tabel. Hal itu bisa diamati pula dalam derajat signifikan sejumlah 0,000 yang kurang dari nilai toleransi lima persen / $0,000 < 0,05$.
2. Kompensasi (X_2) benar serta terbukti memberi pengaruh individual pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik. Ini dikarenakan $(4,68118 > 2,00324)$ t-hitung $>$ T-tabel. Hal tersebut bisa diamati dalam derajat signifikan sejumlah 0,000 yang kurang dari nilai toleransi lima persen / $0,000 < 0,05$.

3. Loyalitas (X_3) benar serta terbukti artinya memberi pengaruh individual pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik. Ini dikarenakan $(3,91415 > 2,00324)$ t-hitung $>$ T-tabel. Hal tersebut bisa diamati dalam derajat signifikan sejumlah 0,000 dibawah dari 5 % / $0,000 < 0,05$ nilai toleransi.

3. Uji Variabel Dominan

Berdasar hasil hitungan, berdasar ketiga variabel independen yang masuk ke model penelitian didapatkan variabel yang sangat memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik bisa diamati:

1. Kepemimpinan (X_1) sejumlah 0,61083 (61,083%) dari koefisien determinasi parsial, artinya kepemimpinan (X_1) terhadap variasi naik atau turun kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik memiliki kontribusi sejumlah 61,083%.
2. Kompensasi (X_2) sejumlah 0,82961 (82,961%) dari koefisien determinasi parsial, artinya kompensasi (X_2) terhadap variasi naik atau turun kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik memiliki kontribusi sejumlah 82,961%.
3. Loyalitas (X_3) sejumlah 0,81073 (81,073%) dari koefisien determinasi parsial, artinya loyalitas (X_3) terhadap naik atau turun kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik memiliki kontribusi sejumlah 81,073%.

4. Koefisien Korelasi (R)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) secara serentak. Dan dari hasil Analisis regresi, maka akan menghasilkan Output *Model Summary* dan hasilnya sebagai berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin Watson
1	.952 ^a	.883	.897	12.531	1.5273

a. Predictors : (Constant), kepemimpinan, kompensasi, loyalitas
 b. Dependent Variable : kepuasan kerja karyawan

Sumber : Disarikan dari lampiran

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0, 952. Angka tersebut menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

5. Koefisien Determinan Berganda (R²)

Nilai koefisien determinasi R² sebesar 0, 883, maka $KP = R^2 \times 100\% = KP = 0, 883 \times 100\% = 88,3\%$. Berdasarkan hasil perhitungan R² dapat disimpulkan bahwa, variabel pola komunikasi, karakteristik individu dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi atau pengaruh dari variabel pembagian kerja sebesar 24,5%., sedangkan sisanya 75,5 % dijelaskan oleh sebab-sebab lainnya di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Analisis

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	89.131	12.925295		7.739464	
Kepemimpinan	.816	.121052	0.61083	4.50562	.000
Kompensasi	.848	.158491	0.82961	4.68118	.000
Loyalitas	.721	.173827	0.81073	3.91415	.000

a. Dependent variable : kepuasan kerja karyawan

Dalam pembahasan ini akan dikemukakan besarnya pengaruh variabel-variabel tersebut baik secara parsial maupun simultan dengan berbagai argumen-argumen

yang berdasarkan uraian sebelumnya, sebagai berikut :

1. Hasil uji pertama membuktikan, bahwasanya sebesar 0,952 (95,2%) dari variabel yang mencakup kepemimpinan, kompensasi, serta loyalitas dengan simultan memberi pengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik. Hasil itu membuktikan jika kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik sejumlah 95,2% dengan simultan diberikan pengaruh dari variabel yang tercipta, yakni loyalitas, kepemimpinan, serta kompensasi. Kecuali dapat diamati pula berdasar F hitung sejumlah 34.175 yang melebihi F table sejumlah 2,54. Maka $(34,175 > 2,54)$ F hitung $> F$ table artinya hipotesis pertama yang menyebutkan "kompensasi, loyalitas, kepemimpinan memberi pengaruh dengan bersamaan pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik" yaitu benar serta terbukti.
2. Kepemimpinan dengan individual memberi pengaruh pada kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik, benar dan

- terbukti. Ini dikarenakan $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($4,50562 > 2,00324$). Hal tersebut bisa diamati pula dalam derajat signifikan yakni $0,000$ kurang dari nilai toleransi $5\% / 0,000 < 0,05$. Hal tersebut selaras keadaan pada lapangan yang mana baiknya seorang kepemimpinan harus dapat memberi pengayoman kepada para pekerjanya sehingga sudah bisa menambah kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
3. Kompensasi dengan individual memberi pengaruh pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik, benar dan terbukti. Ini dikarenakan $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($4,68118 > 2,00324$). Hal tersebut bisa diamati dalam derajat signifikan yakni $0,000$ kurang dari nilai toleransi $5\% / 0,000 < 0,05$. Hal tersebut selaras pada keadaan di lapangan bahwasanya faktor utama peningkatan kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik yakni baiknya kompensasi yang diberikan berdasarkan ketentuan undang-undang.
 4. Loyalitas dengan individual memberi pengaruh pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik, benar dan terbukti. Ini dikarenakan $t\text{-hitung} > T\text{-tabel}$ ($3,91415 > 2,00324$). Hal tersebut bisa diamati pula dalam derajat signifikan $0,000$ yang kurang dari nilai toleransi $5\% / 0,000 < 0,05$. Hal itu selaras dengan keadaan dalam lapangan yang mana karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik yang memiliki tingginya loyalitas senantiasa mencerminkan tingginya kepuasan kerja.
 5. Hipotesis ke- 3 yang menyebutkan “kompensasi memberi pengaruh dominan pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik” benar serta terbukti sebab kompensasi mempunyai koefisien determinasi parsial yang paling besar, yakni sejumlah $82,961\%$ ($0,82961$) yang lebih tinggi dibandingkan loyalitas $81,073\%$ ($0,81073$) serta kepemimpinan sejumlah $61,083\%$ ($0,61083$). Hal itu selaras dalam lapangan bahwasanya faktor utama peningkatan kepuasan kerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian

Kualitas PT. Petrokimia Gresik ialah baiknya kompensasi yang diberikan berdasarkan ketentuan undang-undang.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil analisis yang mempergunakan metode regresi linear berganda serta berdasar hasil bahasan yang sudah dijelaskan, sehingga bisa disimpulkan :

1. Kepemimpinan, loyalitas, kompensasi memberi pengaruh dengan bersamaan pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
2. Kompensasi, loyalitas, kepemimpinan memberi pengaruh dengan individual pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.
3. Kompensasi memberi pengaruh dominan pada kinerja karyawan Departemen Proses Dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik.

5.2 Saran

1. Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian berikutnya dapat dilaksanakan pada tempat lain atau bagian lain.

- b. Penelitian berikutnya harus dapat meningkatkan jumlah sampel yang dipakai supaya bisa dijadikan sebagai perwakilan dari sebuah perusahaan

2. PT. Petrokimia Gresik

- a. Harusnya Pimpinan PT. Petrokimia Gresik tetap sebagai kepemimpinannya tetap dipertahankan dikarenakan telah dianggap sudah baik serta selalu mengarahkan dan memotivasi karyawan, menyayomi keseluruhan karyawan, dan memperhatikan keluhan karyawan maka pekerja merasa lebih diayomi, sehingga kepuasan kerja semakin lebih ditingkatkan.
- b. Sebaiknya harus adanya konsistensi dari Pimpinan PT. Petrokimia Gresik dalam membagikan kompensasi minimal sesuai dengan besar ketetapan upah minimum kabupaten UMKM, maka para pekerja akan merasa lebih terpuaskan dikarenakan perusahaan telah memenuhi hak-haknya.
- c. Sebaiknya Pimpinan PT. Petrokimia Gresik, selalu berupaya menambah loyalitas pekerja secara memberi motivasi, pelatihan, serta pengarahan yang baik dan juga melalui penerapan sistem *reward*

dan *punishmen* yang adil bagi seluruh karyawan.

- d. Sebaiknya ada konsistensi dari Pimpinan PT. Petrokimia Gresik tetap mengimplementasikan sistem pengembangan karyawan dengan baik serta pula memperhatikan karir karyawan yang harus dikembangkan namun harus dilihat terlebih dahulu prestasi pekerja yang telah dilakukan. Maka karyawan akan kian lebih terpuaskan dikarenakan jenjang karir mereka sangat diperhatikan oleh perusahaan .

Gomes, Faustino, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Andi Offset, Yogyakarta.

Handoko, Hani, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo, Jakarta.

Hasibuan, Melayu, S.P., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rajawali, Jakarta.

Hersey dan Blanchard, 2015. *Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, New Jersey.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., 2016. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Cascio, Wayne F., 2015. *Managing Human Resources*. The McGrawHill Companies, New York.
- Cherrington, David J, 2015, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Daft, Richard L, 2016. *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2015. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*, McGraw – Hill Education, New York.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Empat, Jakarta.
- Flippo, Edwin B. 2015. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S,. Erlangga, Jakarta.
- Ghillyer, Andrew, 2016. *Business Ethics: A Real World Approach*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Gibson, 2016. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gibson, James. L., Jhon M., Ivancevich dan James H., Donnelly, Jr., 2016, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid. Erlangga, Jakarta.