

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. Multifiling Mitra Indonesia,
Tbk di Sidoarjo**

AGIL JEZZYANO PUTRA

Program Study Manajemen – S1
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu melibatkan manusia atau yang disebut dengan karyawan, dalam hal ini karyawan sangat diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga target atau tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Pada beberapa tahun belakangan ini banyak warga Indonesia yang mulai berbisnis. Usaha yang sedang banyak diminati sekarang salah satunya adalah usaha di bidang kearsipan. Mereka tentunya akan dituntut untuk dapat mempertahankan eksistensi SDM yang unggul..

Perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya

manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia diperlukan suatu alat manajerial yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia.

Arti manajemen ialah proses memperoleh tindakan melalui usaha orang lain (Syafaruddin, 2015:16). Sedangkan arti manajemen sumber daya manusia menurut Sukartini (2016:12) adalah semua kegiatan yang dilakukan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian sampai pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk dimanfaatkan bagi kelangsungan hidup manusia itu sendiri. Setiap pengusaha atau pemilik perusahaan menginginkan keberhasilan serta kemajuan yang sangat optimal dan memuaskan.

Berbagai cara dapat dilakukan demi mempertahankan usahanya pada dunia bisnis ini, misalnya peningkatan mutu atau kualitas di bidang sumber daya manusia melalui proses rekrutmen dan mempertahankan karyawan berprestasi dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja memberi dampak terhadap perilaku karyawan dalam bekerja seperti disiplin, rajin, semangat, loyal dan lain sebagainya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah kepemimpinan yang baik, pemberian kompensasi yang layak, dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman.

Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan sebagai kunci utama dalam menentukan keputusan dan tindakan pada sebuah perusahaan. Kepemimpinan juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dalam upaya peningkatan kepuasan kerja tidak terlepas dari peran pemimpin di perusahaan tersebut.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Rivai (2009:860) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya juga adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin.

Faktor lain yang juga menentukan kepuasan kerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Pada umumnya fungsi kompensasi ialah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung yang berbentuk uang ataupun barang kepada karyawan sebagai bentuk imbal jasa dari perusahaan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan (Masram & Muah, 2017:38).

Selain kepemimpinan dan kompensasi, faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah kondisi di lingkungan kerja. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja karyawan dengan pemimpin serta lingkungan kerja fisik di tempat karyawan bekerja.

Berdasarkan uraian pernyataan diatas yang menyangkut kepuasan kerja karyawan maka penulis mencoba memperdalam permasalahan tersebut dengan melakukan sebuah penelitian pada perusahaan di bidang kuliner yang pada saat ini banyak dijalankan oleh pengusaha baru. Penelitian tersebut berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Multifiling Mitra Indonesia,Tbk Sidoarjo”**.

Perumusan masalah penelitian berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya adalah sebagai berikut : 1) Apakah kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk? 2) Apakah kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk? 3) Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja

karyawan PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk? 4) Apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk?.

Tujuan penelitian ini berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk. 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk. 4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk secara simultan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kepemimpinan, berhasil tidaknya suatu usaha

pencapaian tujuan yang telah ditetapkan itu sebagian besar akan ditentukan oleh kemampuan pemimpin yang memegang peranan penting dalam rangka menggerakkan bawahannya atau karyawan. Seorang pemimpin harus mampu membangun kepercayaan untuk mencapai visi kepemimpinan.

Pengertian kepemimpinan menurut George R. Terry dalam Sagala (2018:57) adalah hubungan yang ada dalam diri seorang atau pemimpin, aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas, berusaha untuk mencapai tujuan kelompok secara sukarela. Handoko (2014:292) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan kepemimpinan menurut Badu dan Djafri (2017:33) adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain dengan memberikan dorongan dan bimbingan dalam bekerjasama untuk mengejar tujuan yang telah disepakati bersama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan

bahwa kepemimpinan adalah sebuah kegiatan seseorang dalam mempengaruhi perilaku individu atau kelompok (bawahan/karyawan) untuk melakukan sesuatu tindakan dalam upaya pencapaian tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan terjadi bila seseorang mempengaruhi bawahannya untuk menerima permintaannya tanpa tampak adanya penggunaan kekuatan berupa paksaan. Para pemimpin adalah orang yang mempraktikkan kepemimpinan, mencakup membimbing, melatih, dan memberikan inspirasi bagi bawahannya.

2. Kompensasi

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang sangat dipertimbangkan karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi karyawan. Dalam pemberian kompensasi, perusahaan harus memperhatikan prinsip keadilan dan kelayakan agar karyawan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan semangat, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama bagi sebagian besar karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Priyono & Marnis, 2016). Menurut Masram & Muah (2017:38) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kompensasi menurut Gozali dalam Sukartini (2016:88) adalah balas jasa yang diterima seorang karyawan atau pegawai dari perusahaan sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusinya terhadap kepentingan perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan selain faktor kepemimpinan dan pemberian kompensasi, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini masih kurang memperhatikan faktor ini.

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2014:1) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemo (2015:183) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja menurut Mardiana (2014:55) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di

tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pembentukan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional seseorang terhadap pekerjaannya, setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan tinggi dari tempat kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap manusia mempunyai kepuasan kerja berbeda sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama.

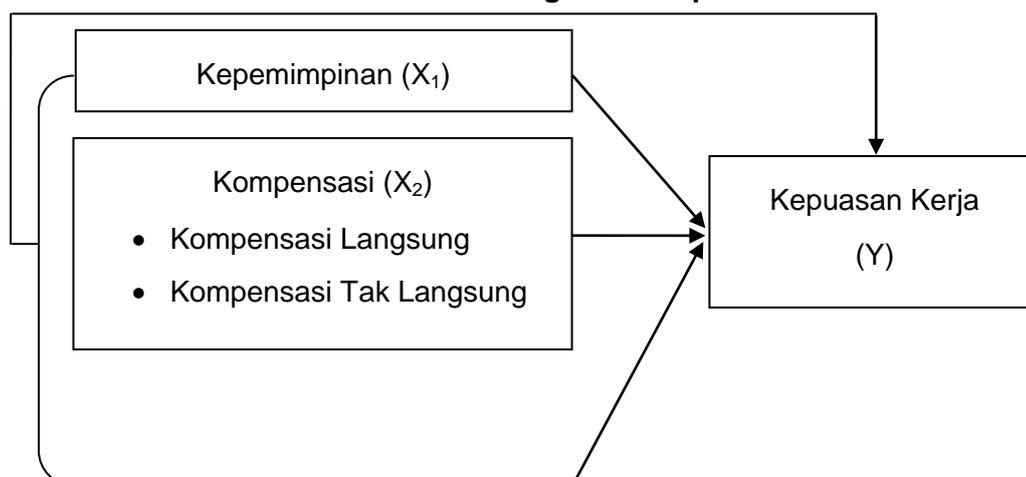
Kepuasan kerja menurut Masram & Muah (2017:118) adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui

penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan. Rivai (2015:858) mengemukakan kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan kepuasan kerja menurut Handoko dalam Indrasari (2017:39) adalah keadaan emosional karyawan baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan atau keadaan psikis yang menyenangkan dalam lingkungan pekerjaannya karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

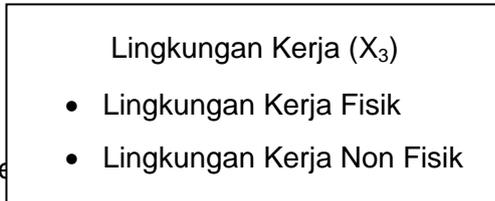
5. Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



9.

menje
Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) secara parsial maupun simultan. Kemudian dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji penelitian ini yaitu sebagai berikut :



H_1 : Terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja

H_2 : Terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

H_3 : Terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

H_4 : Terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja secara simultan

III. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif artinya penyajian data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2019:23) Jenis penelitian ini termasuk kategori penelitian asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu untuk menguji kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2019:61) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk berusia 18 – 30 tahun yang berjumlah 36 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019:62). Dalam penelitian ini menggunakan Sampling Total atau sensus, yang artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah karyawan PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk hanya 36 karyawan saja.

3. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:2). Variabel bebas atau independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2019:4). Variabel independen yang digunakan pada penelitian ini adalah Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3). Variabel terikat atau dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019:4).

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

4. Teknik Pengumpulan Data

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung atau dari sumber pertama. Data primer yang digunakan adalah kuesioner berskala Likert (*likert scale*) yaitu skala penelitian yang digunakan untuk mengukur sikap dan pendapat seseorang tentang fenomena sosial. Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder yang digunakan adalah riset kepustakaan, seperti buku, internet, skripsi dan jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

5. Analisis Data

Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan software SPSS 15.0. Berikut persamaan yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

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

Analisis data antara lain uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (koefisien determinasi, uji t, uji F).

IV. ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kebutuhan yang mendesak akan sistem pengelolaan dokumen yang efektif, efisien dan aman menunjukkan betapa kehadiran PT Multifling Mitra Indonesia Tbk (Perseroan) sangat diperlukan.

Pada awalnya Perseroan menangani layanan pengelolaan dan penyimpanan arsip, yang akhirnya melebarkan sayap ke sejumlah kota besar di Indonesia. Saat ini, terdapat tiga belas (13) gudang arsip modern yang dilengkapi infrastruktur Teknologi

Informasi yang handal dan terintegrasi serta terjamin keamanannya melalui sistem dan prosedur yang terstandarisasi ISO 9001:2015. Semua layanan ini ditunjang perlengkapan teknologi termmodern untuk melakukan back-up data di tempat terpisah dan fasilitas untuk disaster and recovery plans untuk melindungi sistem informasi dan database yang ada.

Pada tahun 2010, Perseroan masuk ke lantai bursa melalui penawaran saham perdana di Bursa Efek Indonesia. Hampir tiga dekade berikutnya, Perseroan meraih reputasi sebagai penyedia jasa pengelolaan dan penyimpanan arsip yang paling berpengalaman, modern, terintegrasi dan profesional di tanah air. Reputasi yang terus dipertahankan melalui komitmen Perseroan untuk menjaga integritas, tanggung jawab dan akuntabilitas yang secara keseluruhan

memprioritaskan kepentingan para investor, pemegang saham dan pelanggan.

Anggaran Dasar Perseroan telah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir dengan [Akta No. 02 tanggal 10 April 2019](#) yang dibuat oleh Lucy Octavia Siregar, S.H., Sp.N., Notaris di Bekasi

2. Hasil Penelitian

Hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 36 responden didapatkan data menurut jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi karyawan perempuan dengan perbandingan 16 orang laki-laki dan 20 orang perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dominan karyawan yang berusia lebih muda yaitu 18-23 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 61,11% sedangkan karyawan yang berusia antara 24-30 tahun hanya sebanyak 14 orang atau sebesar 38,89%. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja lebih dominan karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun yaitu sebanyak 19

orang atau sebesar 52,78% kemudian karyawan yang bekerja selama 1-11 bulan sebanyak 13 orang atau sebesar 36,11% dan yang paling sedikit yaitu karyawan yang bekerja lebih dari 2 tahun hanya 4 orang saja atau sebesar 11,11%.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil kuesioner tersebut kemudian diolah menggunakan software SPSS 15.0 sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation*, yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari item instrumen. Apabila memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid (Ghozali, 2015:53).

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel | Item Pernyataan | Sig. (2-tailed) | Ket |
|---------------------------------------|------------------------|------------------------|------------|
| Kepemimpinan (X ₁) | X _{1.1} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.2} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.3} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.4} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.5} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.6} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.7} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.8} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.9} | 0,000 | Valid |
| | X _{1.10} | 0,000 | Valid |
| Kompensasi (X ₂) | X _{2.1} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.2} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.3} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.4} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.5} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.6} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.7} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.8} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.9} | 0,000 | Valid |
| | X _{2.10} | 0,000 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X ₃) | X _{3.1} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.2} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.3} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.4} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.5} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.6} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.7} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.8} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.9} | 0,000 | Valid |
| | X _{3.10} | 0,000 | Valid |

Bersambung ke halaman berikutnya

| Variabel | Item Pernyataan | Sig. (2-tailed) | Ket |
|-----------------------|-----------------|-----------------|-------|
| Kepuasan Kerja (Y) | Y.1 | 0,000 | Valid |
| | Y.2 | 0,000 | Valid |
| | Y.3 | 0,000 | Valid |
| | Y.4 | 0,000 | Valid |
| | Y.5 | 0,000 | Valid |
| | Y.6 | 0,000 | Valid |
| | Y.7 | 0,000 | Valid |
| | Y.8 | 0,000 | Valid |
| | Y.9 | 0,000 | Valid |
| | Y.10 | 0,000 | Valid |

Sumber : data primer yang diolah SPSS (2020)

Berdasarkan hasil tabel 1 diatas seluruh pernyataan pada setiap indikator variabel adalah valid. Dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya seluruh item pernyataan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi sebuah konstruk pernyataan

yang digunakan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2015:48).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Nilai <i>Cronbach Alpha</i> | Nilai Standar | Ket |
|----|----------------------------|-----------------------------|---------------|----------|
| 1 | Kepemimpinan (X_1) | 0,982 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Kompensasi (X_2) | 0,987 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Lingkungan Kerja (X_3) | 0,981 | 0,60 | Reliabel |
| 4 | Kepuasan Kerja (Y) | 0,986 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : data primer yang diolah SPSS (2020)

Berdasarkan data pada tabel 2 di atas variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan reliabel karena semua instrumen memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 sehingga instrumen penelitian ini bisa digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama pula (konsisten).

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2015:160). Pengujian normalitas data dihitung dengan rumus uji *Kolmogorov-Smirnov* (*K-S*). Apabila nilai signifikansi dari *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 36 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 5.24823735 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .092 |
| | Positive | .062 |
| | Negative | -.092 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .554 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .918 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data output SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 3 di atas nilai signifikansi dari *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,554 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,918 lebih besar dari 0,05 artinya data

yang telah diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar

variabel bebas (independen). Ada dan tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan TOL (*Tolerance*). Regresi bebas dari masalah multikolonieritas jika nilai VIF < 10 dan nilai TOL > 0,10 (Ghozali, 2015:106).

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kepemimpinan | .619 | 1.616 |
| | Kompensasi | .527 | 1.899 |
| | Lingkungan Kerja | .556 | 1.797 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data output SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 4 diatas nilai TOL semua variabel independen lebih besar dari 0,10

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.089 | 2.208 | | 2.758 | .010 |
| | Kepemimpinan | .057 | .065 | .188 | .872 | .390 |
| | Kompensasi | -.018 | .062 | -.069 | -.296 | .769 |
| | Lingkungan Kerja | -.097 | .071 | -.309 | -1.363 | .183 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data output SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 5 diatas nilai signifikansi untuk

dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10, maka dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan menggunakan Uji *Glejser* yaitu meregresikan variabel independen dengan absolute residual. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model regresi berganda terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

heteroskedastisitas masing-masing variabel independen lebih besar dari

0,05 yaitu untuk variabel Kepemimpinan (X_1) = 0,390, Kompensasi (X_2) = 0,769 dan Lingkungan Kerja (X_3) = 0,183. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar dari 0 sampai 1. Jika mendekati 1 berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin mendekati angka 0 berarti semakin lemah kemampuan variabel independen untuk dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen (Ghozali, 2015:97).

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .845 _a | .715 | .688 | 5.48874 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data output SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 6 diatas nilai koefisien determinasi (R^2) variabel independen dengan variabel dependen adalah sebesar 0,715 (71,5%) yang artinya bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 71,5% dan sisanya 28,5% ($100\% - 71,5\% = 28,5\%$) berasal dari variabel atau faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai *probability t* lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan), sedangkan jika nilai *probability t* lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, koefisien regresi signifikan (Ghozali, 2015:98).

Tabel 7. Koefisien Regresi

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.772 | 4.217 | | .420 | .677 |
| Kepemimpinan | .433 | .125 | .416 | 3.466 | .002 |
| Kompensasi | .274 | .118 | .302 | 2.319 | .027 |
| Lingkungan Kerja | .296 | .135 | .277 | 2.190 | .036 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data output SPSS (2020)

Tabel 7 diatas dapat terlihat bahwa koefisien regresi yang didapat adalah :

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

$$Y = 1,772 + 0,433X_1 + 0,274X_2 + 0,296X_3 + e$$

Artinya pada saat variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) bernilai konstan maka nilai Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 1,772. Hasil Uji t dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,433 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ yang artinya kepemimpinan

berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh variabel kompensasi (X_2) terhadap kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,274 dengan nilai signifikansi $0,027 < 0,05$ yang artinya kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan Kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,296 dengan nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Variabel Independen yang dominan mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasil dari pengujian regresi ini menunjukkan bahwa variabel independen yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel kepemimpinan karena mempunyai *beta* pada *standardized coefficients* sebesar 0,416 dan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,002.

Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai *probability* F lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan atau dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015:98).

Tabel 8. Uji Statistik F

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2414.960 | 3 | 804.987 | 26.720 | .000 ^a |
| | Residual | 964.040 | 32 | 30.126 | | |
| | Total | 3379.000 | 35 | | | |

a. Predictors: (Constant), (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data output SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 8 diatas F_{hitung} sebesar 26,720 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y).

3. Pembahasan

Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, kepemimpinan PT Multifiling Mitra Indonesia tergolong baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin telah menjalankan fungsi kepemimpinannya yaitu pemimpin mampu memberikan pengarahan secara jelas, mampu menjalin komunikasi dengan baik, mampu memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, sebagian karyawan PT Multifiling Mitra Indonesia berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan cukup baik dan sebagian berpendapat masih kurang baik.

Lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja di PT Multifiling Mitra Indonesia dapat dikatakan baik. Hubungan antar karyawan serta hubungan karyawan dengan pemimpin terjalin harmonis. Selain itu di lingkungan kerja juga dituntut untuk selalu bersih dan aman.

Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Multifiling Mitra Indonesia.

VI. PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Multifiling Mitra Indonesia tbk.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Multifiling Mitra Indonesia tbk.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Multifiling Mitra Indonesia tbk.
4. Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja dengan signifikan positif mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT Multifiling Mitra Indonesia tbk baik secara parsial maupun simultan.

2. Saran

1. Bagi peneliti, diharapkan penelitian selanjutnya mencari ruang lingkup lebih luas, menggunakan lebih banyak responden agar dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan

pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi akademisi, direkomendasikan untuk lebih memperbanyak koleksi kepustakaan agar kelak dapat membantu penulis dalam menyelesaikan dan menyempurnakan hasil penelitiannya.
3. Bagi perusahaan, diharapkan untuk lebih memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan para karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Bagi responden, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan para karyawan dapat mengambil poin penting faktor-faktor yang dibutuhkan agar tugas dan tanggung jawabnya selaras dengan visi misi perusahaan.