

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER
AGRINDO SEJAHTERA MEDAN**

Hendra Nazmi
Universitas Prima Indonesia
hendranazmi@unprimdn.ac.id

ABSTRACT

PT. Sumber Agrindo Sejahtera is a company engaged in the distribution of fertilizers, herbicides and pesticides. The problem happened in this study was related to employee job satisfaction due to the increase of employee turnover. The problem also existed in financial compensation was viewed from the employee's complaints against the aspects of salary and benefits given by the company because the company did not consider the employee's employment. In addition, the problem also existed on leadership is viewed from the attitude of managers who are not objective in acting and on the managers' attendance on active working days. The purpose of this study was to analyze the effect of financial compensation on employee job satisfaction at PT. Sumber Agrindo Sejahtera, to analyze the influence of leadership on employee job satisfaction at PT. Sumber Agrindo Sejahtera, and to analyze the influence of financial compensation and leadership on employee job satisfaction at PT. Sumber Agrindo Sejahtera. The population of this study were employees at PT. Sumber Agrindo Sejahtera consisting 88 people. The researcher used a saturated sampling technique in which all members of the population were selected as the study sample. The data were analyzed using multiple linear regressions and the coefficient of determination. The results of this study show that partially, financial compensation and leadership had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Sumber Agrindo Sejahtera. Simultaneously, financial compensation and leadership have a significant positive effect on employee job satisfaction at PT. Sumber Agrindo Sejahtera.

Keywords: *Financial Compensation, Leadership, Employee Job Satisfaction*

ABSTRAK : *PT. sumber Agrindo Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dibidang distribusi pupuk, herbisida dan pestisida. Permasalahan yang terjadi dalam kajian ini terkait dengan kepuasan kerja karyawan karena meningkatnya pergantian karyawan. Masalahnya juga ada di kompensasi keuangan dilihat dari keluhan karyawan terhadap aspek gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan karena perusahaan tidak menganggap pekerjaan karyawan. Selain itu, masalah juga ada pada kepemimpinan dipandang dari sikap manajer yang tidak objektif dalam bertindak dan pada Manajer kehadiran pada hari kerja aktif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dampak dari santunan keuangan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. sumber Agrindo sejahtera, untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. sumber Agrindo sejahtera, dan untuk menganalisa pengaruh kompensasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT sumber Agrindo sejahtera. Populasi kajian ini merupakan karyawan di PT. sumber Agrindo sejahtera yang terdiri dari 88 orang. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh di mana semua anggota masyarakat dipilih sebagai contoh studi. Data dianalisis dengan menggunakan beberapa regresi linear dan koefisien penentuan. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa sebagian, kompensasi dan kepemimpinan keuangan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT sumber Agrindo sejahtera. Secara bersamaan, kompensasi keuangan dan kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. sumber Agrindo sejahtera.*

Kata Kunci: *Kompensasi euangan, kepemimpinan, karyawan kepuasan kerja*

1. Pendahuluan

Kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan karena jika kepuasan kerja karyawan buruk maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tersebut, tetapi apabila kepuasan kerja karyawannya baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan yang pada akhirnya juga berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, perlu diperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan, seperti kompensasi finansial dan kepemimpinan.

Kompensasi finansial merupakan salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan kompensasi finansial yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Peranan kepemimpinan seorang pemimpin dalam suatu perusahaan itu sangatlah penting karena keberadaan seorang pemimpin merupakan teladan atau panutan yang menentukan keberhasilan dalam organisasi.

Melihat pentingnya kompensasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di sebuah perusahaan, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera Medan.”

1.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut:

- Kepuasan kerja karyawan bermasalah dilihat dari meningkatnya *turnover* karyawan.
- Ada indikasi masalah pada kompensasi finansial dilihat dari keluhan karyawan terhadap aspek gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dan tidak mempertimbangkan masa kerja karyawan.
- Ada indikasi masalah kepemimpinan dilihat dari sikap manajer yang tidak objektif dalam bertindak dan juga dari kehadiran manajer yang tidak penuh di perusahaan pada hari kerja aktif.

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah. Penelitian ini bertujuan:

- Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera.
- Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera.
- Untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera.

2. Landasan Teori

2.1. Kompensasi Finansial

Menurut Kasmir (2016:241), kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan, atau tahunan).

Menurut Yani (2012:139), kompensasi finansial adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi.

2.2. Indikator Kompensasi Finansial

Indikator kompensasi finansial menurut Notoatmodjo (2009:147-148) adalah sebagai berikut:

- Biaya Hidup Karyawan
- Produktivitas Selama bekerja karyawan
- Skala Upah atau Gaji Minimum
- Kemampuan Membayar
- Upah gaji sebagai alat mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan

2.3. Kepemimpinan

Soekarso dkk. (2010:44) mendefinisikan kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan kepemimpinan dalam mempengaruhi para anggota/pengikut.

Samsudin (2010:287) mendefinisikan kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

2.4. Indikator Kepemimpinan

Samsudin (2010:293) mengemukakan beberapa sifat pemimpin yang berguna dan dapat dipertimbangkan sebagai berikut ini:

- Keinginan untuk menerima tanggung jawab
- Kemampuan Perseptivitas
- Kemampuan Untuk Bersikap Objektif
- Kemampuan Untuk Menentukan Prioritas
- Kemampuan Untuk Berkomunikasi

Kepuasan Kerja

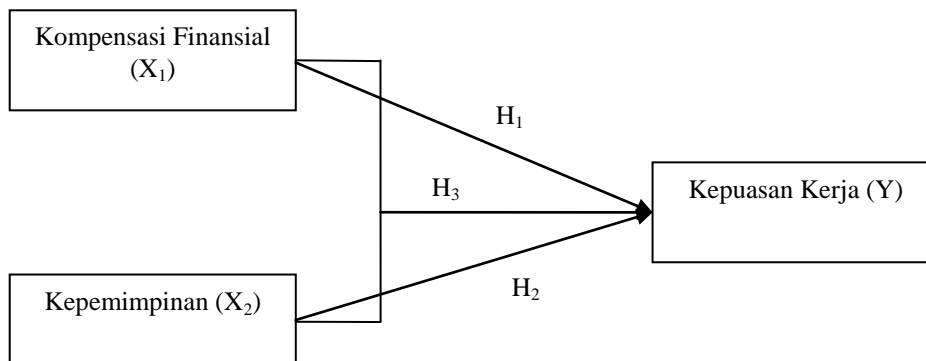
Menurut Sunyoto (2012:210), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011:202), indikator kepuasan kerja adalah:

- a. Kedisiplinan
- b. Moral kerja
- c. *Turnover*

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan mengenai variabel kompensasi finansial dan kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, maka kerangka konseptual yang terbentuk dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera.
- H₂ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.

Sumber Agrindo Sejahtera.

- H₃ : Kompensasi finansial dan kepemimpinan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera.

Tabel 1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi finansial (X ₁)	Kompensasi finansial adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi. Sumber: Yani (2012:139)	1. Biaya hidup karyawan 2. Produktivitas selama bekerja karyawan 3. Skala upah atau gaji minimum 4. Kemampuan membayar 5. Upah dan gaji sebagai alat mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan Sumber: Notoatmodjo (2009:147-148)	Likert
Kepemimpinan (X ₂)	Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan mengerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.	1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab 2. Kemampuan perseptivitas	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
	Sumber: Samsudin(2010:287)	3. Kemampuan untuk bersikap objektif 4. Kemampuan untuk menentukan prioritas 5. Kemampuan untuk berkomunikasi' Sumber: Samsudin (2010:293)	
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaannya. Sumber: Sunyoto (2012:210)	1. Kedisiplinan 2. Moral kerja 3. <i>Turnover</i> Sumber: Hasibuan (2011:202)	Likert

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Agrindo Sejahtera Jl. Komplek Multatuli Indah Blok AA No. 47 Medan.

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah kolerasional. Sifat penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sumber Agrindo Sejahtera yang terdaftar sampai akhir tahun 2016 adalah 88 orang. Teknik sampling yang akan digunakan oleh peneliti adalah sampling jenuh.

Untuk penelitian ini, peneliti akan menggunakan seluruh populasi yakni sebanyak 88 responden akan digunakan sebagai uji sampel. Untuk uji validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden peneliti akan mengambil perusahaan sejenis yakni PT. Mitra Agri Sentosa Medan Jl. M.T.Haryono No. 172.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Kuesioner
- b. Wawancara (interview)
- c. Studi Dokumentasi

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data untuk penelitian ini terdiri dari :

- a. Data primer = sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data
- b. Data sekunder = sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Dalam pengujian validitas instrumen

penelitian, penulis menggunakan program SPSS *for Windows* dengan menggunakan korelasi Produk Momen Pearson dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan *valid*
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak *valid*

Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi (*2-tailed*) sebesar 5% (0,05) dan $df = n-2$, artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total (Sujarweni, 2014:192).

2.1. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014:64) menjelaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Siregar (2014:57) menjelaskan bahwa untuk pengujian, batasan yang digunakan adalah 0,6. Artinya kriteria suatu instrumen dikatakan *reliable* jika koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

2.2. Model Analisis

Model analisis data dalam penelitian ini merupakan analisis regresi linier berganda (*multiple linear regression*). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi finansial dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera Medan, dapat dibuat menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = koefisien regresi
- X₁ = variabel kompensasi finansial
- X₂ = variabel kepemimpinan
- e = *Standard error*

3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

3.1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari cara pengumpulan data dan penyajian data sehingga mudah dipahami. Statistika deskriptif hanya berhubungan dengan hal yang menguraikan atau memberikan keterangan-keterangan mengenai suatu data atau keadaan. Data statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

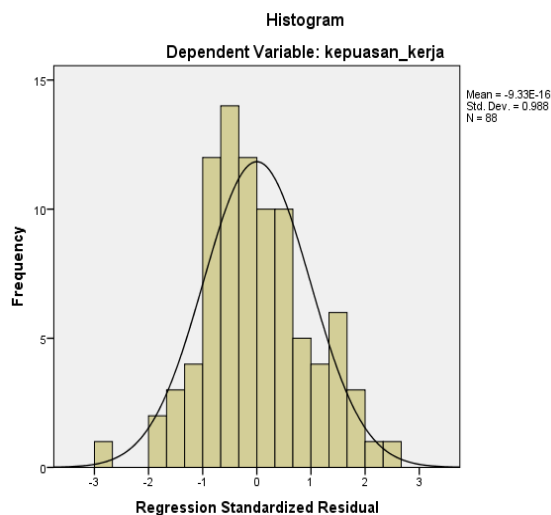
Tabel 2
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
kompensasi_finansial	88	18.00	28.00	23.8182	2.87096
Kepemimpinan	88	18.00	30.00	23.4659	2.91626
kepuasan_kerja	88	12.00	18.00	13.9886	1.55729
Valid N (listwise)	88				

Sumber : Data Diolah SPSS

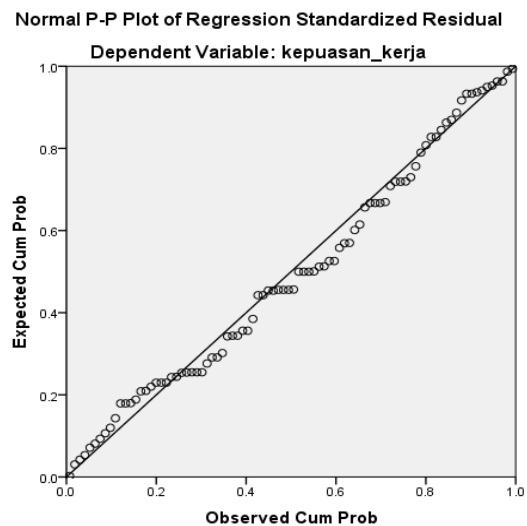
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residu memiliki distribusi normal. Uji normalitas terbagi menjadi 2 pengujian, yaitu :

- a. Uji grafik yang terdiri dari grafik histogram dan grafik *probability-plot*. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 2 dan 3 berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa jika distribusi data residual normal, maka gambar garis berbentuk lonceng, pola distribusi akan merata di sisi kiri dan sisi kanan pada grafik histogram. Hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Grafik Probability-Plot

Dari gambar 3 di atas dapat dilihat bahwa data pada hasil uji normalitas dengan metode grafik *Probability-Plot* tersebut digambarkan cenderung menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut, maka hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdistribusi normal

- b. Uji Statistik dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian dapat dilihat pada table 3 berikut :

Tabel 3
Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.03966484
	Absolute	.076
Most Extreme Differences	Positive	.076
	Negative	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.714
Asymp. Sig. (2-tailed)		.687

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Diolah SPSS

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,687 diatas 0,05 maka model yang telah diuji dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Untuk melihat apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4 berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kompensasi_finansial	.400	2.503
	Kepemimpinan	.400	2.503

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : Data Diolah SPSS

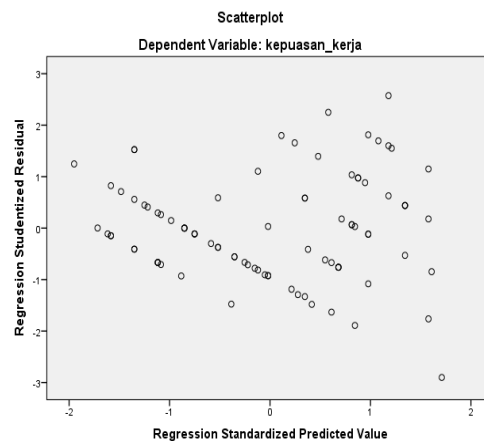
Pada Tabel 4 terlihat bahwa hasil dari variabel kompensasi finansial dan kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 yaitu kompensasi finansial sebesar 0,400 dan kepemimpinan juga sebesar 0,400; dan nilai VIF lebih kecil dari angka 10 yaitu kompensasi finansial sebesar 2,503 dan kepemimpinan juga sebesar 2,503. Maka hasil ini adalah menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam metode regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas terbagi menjadi 2 pengujian yaitu :

1. Uji menggunakan grafik *Scatter Plot*

Hasil pengujian *scatter plot* dapat dilihat pada gambar 4 berikut :



Gambar 4 Hasil Pengujian Scatter Plot

Dari gambar 4 dapat dilihat bahwa titik yang meyebar tidak membentuk pola tertentu serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y, maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

2. Uji Statistik dengan Metode Uji Glejser

Hasil uji statistik tersebut dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.179	.565		-2.085	.040
kompensasi_finansial	.066	.036	.297	1.858	.067
kepemimpinan	.018	.035	.081	.505	.615

a. Dependent Variable: ABS_Ut
Sumber : Data Diolah SPSS

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi finansial (X_1) = 0,067 dan kepemimpinan (X_2) = 0,615 maka dapat dinyatakan data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4. Hasil Analisis Data Penelitian Metode Penelitian

Model analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yang jumlahnya dua atau lebih (X_1, X_2) terhadap variabel dependen (Y) dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.936	.985	
kompensasi_finansial	.271	.062	.499
Kepemimpinan	.154	.061	.288

Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui nilai :
a (konstanta) = 3,936
b₁ (koefisien regresi X_1) = 0,271
b₂ (koefisien regresi X_2) = 0,154

Kepuasan Kerja = 3,936 + 0,271 Kompensasi Finansial + 0,154 Kepemimpinan

3.5. Koefisien Determinasi Hipotesis

Dengan nilai tersebut, maka terbentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7 berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.554	.544	1.05183

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi_Finansial
b. Dependent Variable : Kepuasan_Kerja
Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat hasil nilai koefisien determinasi. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan hasil adjusted R² dimana nilainya adalah 0,544. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 54,4% variasi variabel kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompensasi finansial (X₁) dan variabel kepemimpinan (X₂), sedangkan sisanya sebanyak 45,6% merupakan variasi variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini contohnya adalah pengawasan,

motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan sebagainya.

3.6. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen/terikat. Hasil Pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 8 berikut:

Tabel 8
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116.950	2	58.475	52.855	.000 ^b
	Residual	94.039	85	1.106		
	Total	210.989	87			

a. Dependent Variable: *kepuasan_kerja*

b. Predictors: (Constant), *kepemimpinan*, *kompensasi_finansial*

Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 8, diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 52,855 yang berarti F_{hitung} > F_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H₀ ditolak. Hal ini berarti kompensasi finansial dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera

3.7. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9
Hasil Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.936	.985		3.994	.000
	<i>kompensasi_finansial</i>	.271	.062	.499	4.355	.000
	<i>Kepemimpinan</i>	.154	.061	.288	2.512	.014

a. Dependent Variable: *kepuasan_kerja*

Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel IX dapat dilihat bahwa :

- a. Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi finansial sebesar 4,355 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,988 yang berarti t_{hitung} > t_{tabel} dan pada tingkat

signifikan 0,000 < 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H₀ ditolak. Hal ini berarti bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera

- b. Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan sebesar 2,512 lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 1,988 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan pada tingkat signifikan $0,014 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

4.1. Pengaruh Kompensasi Finansial (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan baik secara bersama-sama maupun secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Muttaqien (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing PT. BRI (Persero) tbk Cabang Lumajang. Variabel kompensasi finansial dan kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil pengujian yang telah dilakukan, uji regresi parsial (uji t) menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Penelitian ini juga sejalan dengan teori Sunyoto (2015:26-27), bahwa sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para karyawan sehingga organisasi akan memperoleh memelihara serta mempekerjakan sejumlah karyawan dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

4.2. Pengaruh Kepemimpinan (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian yang telah dilakukan baik secara bersama-sama maupun secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan

kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Suryadharma dkk. (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Hasibuan (2011:203) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.

5. Kesimpulan

Setelah melakukan analisa terhadap data-data yang diperoleh, peneliti menyimpulkan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara parsial, kompensasi finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera.
2. Secara parsial, kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera.
3. Secara simultan, kompensasi finansial dan kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Agrindo Sejahtera. Dalam model penelitian ini, variabel kepuasan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompensasi finansial (X_1) dan kepemimpinan (X_2) adalah sebesar 54,4%; sisanya sebesar 45,6% dijelaskan oleh variabel-variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengawasan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi, dan sebagainya.

DAFTAR PUSAKA

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Feriyanto, Andri dan Triana, Endang Shyta. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen : Mediaterra.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*

21. Cetakan Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Kelima Belas. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta : PT. Pustaka Baru.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta : CAPS.
- Suryabrata, Sumadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Kedua Puluh Empat. Jakarta : PT. RajaGrafindoPersada.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit MediaKom.
- Rivai, Veithzal dkk. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Samsudin, H. Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung : Pustaka Setia.
- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit MediaKom.