

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) WILAYAH RIAU DAN KEPRI CABANG PEKANBARU RAYON RUMBAI

Riya Harnela, Dewita Suryati Ningsih*, Kurniawaty Fitri**

Email : Riyaharnela@rocketmail.com

ABSTRAK

The research was conducted on employees of PT. PLN (Persero) Region Branch Pekanbaru Riau and Riau Islands Rayon Tassel in order to analyze the effect of variable compensation and leadership on job satisfaction of employees at PT. PLN (Persero) Region Branch Pekanbaru Riau and Riau Islands Rayon Tassel. The purpose of this study was to determine how much influence the compensation and leadership on job satisfaction of employees.

This study used census sampling method, ie all employees being sampled. The analysis method used is descriptive quantitative methods, data analysis done partially and simultaneously (multiple linear regression analysis with SPSS version 17.0) method of data with multiple regression analysis.

Based on the results of simultaneous testing (Test F), indicating that all the independent variables, compensation (X_1) and leadership (X_2) studied had a positive and significant effect on job satisfaction dependent variable (Y). Partial test (T test) menunjukkan bahwa two independent variables has a positive and significant impact on job satisfaction of employees of PT. PLN (Persero) Region Branch Pekanbaru Riau and Riau Islands Rayon Tassel. Where the variable compensation (X_1) has the most dominant influence on job satisfaction (Y).

Suggestions can be submitted is the chairman should pay more attention to the issue of compensation, especially in the provision of benefits that employees feel the compensation given by the company in accordance with the employee workload.

Keywords: Compensation, Leadership and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada didalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting. Berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi atau dengan kata lain bersinergi satu sama lainnya.

Rivai (2004:479) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *focus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, menurut Melky menyatakan bahwa variabel kompensasi dan kepemimpinan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Loyalitas dan integritas yang ditunjukkan oleh para karyawan yang merasa puas terhadap pimpinannya. Oleh karena itu pimpinan dalam menciptakan kepuasan kerja perlu adanya dua

dimensi dalam sikap seorang pimpinan, yang pertama dimensi berpusat pada karyawan yaitu kepedulian terhadap karyawan dan yang kedua dimensi memberi kesempatan kepada karyawan untuk ikut dalam mengambil keputusan.

Sebagai lembaga yang memberi pelayanan kepada publik, Perusahaan Listrik Negara (PLN) sudah sekian tahun ditunjuk pemerintah sebagai pemegang hak monopoli perusahaan listrik. Khususnya PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai adalah sebagai perusahaan yang menjalankan bisnis ketenagalistrikan dan bidang lain yang terkait (pembangkitan, transmisi dan distribusi serta sistem kontrol), berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan para pemegang saham.

Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Hani Handoko (2008:194) departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah SDM lainnya. Data yang menggambarkan tingkat absensi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai periode Januari sampai Desember berikut ini terdapat beberapa permasalahan yang mengidentifikasi kepuasan kerja karyawan rendah. Tingkat absensi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1 : Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Tentang Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai Periode 2010 dari Bulan Januari-Desember

Bulan	Tingkat Absensi			
	Cuti	Izin	Sakit	Absen
Januari	2	3	4	3
Februari	5	1	3	2
Maret	8	8	5	4
April	7	5	3	2
Mei	6	9	7	6
Juni	8	3	1	2
Juli	8	4	10	8
Agustus	7	3	6	5
September	3	2	7	6
Oktober	9	5	10	9
November	10	7	5	6
Desember	13	6	12	10

Sumber : PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan masih belum stabil, terutama tingkat absen/kemangkiran karyawan yang meningkat dari bulan Januari-Desember 2010 mencerminkan banyaknya jam kerja yang terbuang dengan percuma. Berdasarkan peraturan yang mengatur hak cuti karyawan, maka bagi karyawan yang meninggalkan tugas tanpa keterangan/bukan dari hak cuti dianggap mangkir/absen. Absensi/kemangkiran dalam perusahaan merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja.

Dalam dunia kerja, kepuasan itu salah satunya bisa mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya seperti : rumah dinas dan kendaraan kerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sebagaimana data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan sebagian karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai, dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban tugas masing-masing karyawan, terutama masalah pemberian uang lembur yang dirasakan kurang besar. Selain permasalahan uang lembur yang kurang, karyawan juga menuntut adanya pemberian uang makan lembur seperti yang telah dijanjikan oleh perusahaan, namun sampai saat ini perusahaan masih belum melaksanakan pemberian uang makan lembur. Hal ini menyebabkan kurang termotivasinya karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja dan lebih jauh lagi dapat mengakibatkan tujuan perusahaan tidak tercapai.

Selain kompensasi, kepuasan kerja karyawan didalam suatu perusahaan juga ditentukan oleh bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan itu. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dari penelitian yang dilakukan terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang terdapat pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai merupakan kepemimpinan otokratis, dimana pimpinan perusahaan tidak melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dan pimpinan lebih bertindak sendiri dan cenderung bersifat konservatif . Hal inilah yang sering menimbulkan suasana kerja yang kurang menyenangkan dan ketidaknyamanan karyawan ketika harus bekerja dengan atasan.

Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, kepemimpinan yang baik dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi, maka diharapkan pemanfaatan tenaga kerjanya akan lebih baik dan maksimal. Hal ini mendorong keinginan penulis untuk melihat bagaimana kompensasi dan kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah dan fenomena diatas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Apakah kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai?
- c. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai.

METODELOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai yang berjumlah 40 orang. Didalam penelitian metode sampling yang digunakan adalah total sampling (sensus) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang akan digunakan adalah :

- a. Interview, yaitu dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini.
- b. Kuisisioner, yaitu suatu cara pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan yang ditujukan kepada responden yang akan dijadikan sampel. Dengan mencatat data yang tersedia yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang ada.

Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi berbagai penyimpangan baik normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu histogram dan normal p-p plot.

- Kurva Histogram

Pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.

- Grafik Normal P-P Plot

Pada grafik normal p-p plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya.

b. Uji Multikolinieritas

Salah satu persyaratan dalam analisis regresi ganda selain normalitas adalah Multikolinieritas. Multikolinieritas adalah tidak adanya hubungan yang linier antara variabel independen. Jika terdapat hubungan linier antar sesama variabel independen maka dapat

dikatakan model terkena masalah multikolinier. Jika terjadi hubungan antar sesama variabel independen maka variabel ini tidak orthogonal. variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar independen sama dengan nol.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t – 1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain.

2. Analisis Regresi Berganda

Dalam analisis data ini penulis menggunakan metode deskriptif, yaitu metode pengambilan data dari objek penelitian dengan mengumpulkan data melalui penyajian pertanyaan (kuesioner), setelah pengisian maka data yang diperoleh kemudian diatur. Disusun untuk selanjutnya diolah dan dalam suatu kolom agar dapat dianalisa dan diuraikan sehingga diperoleh gambaran secara jelas objek yang diteliti dan setelah dibandingkan dengan teori yang ada akan dijelaskan untuk kemudian diambil kesimpulan.

Disamping menggunakan metode deskriptif, penulis juga menggunakan analisis kuantitatif dengan menggunakan pendekatan statistic yaitu metode Regresi Linear Berganda dengan metode OLS (*Ordinal Least Square*) dengan model persamaan menurut Sugiono dan Wibowo (2002:347) sebagai berikut :

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

Dimana :

- Y = Kepuasan Kerja
- a = Bilangan konstan
- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Kepemimpinan
- b₁,b₂ = Koefisien Regresi
- e = Error (faktor pengganggu)

Untuk mendapat kepastian dari persamaan regresi tersebut, tiap-tiap variabel diadakan tes hipotesis dengan menggunakan variabel independen kompensasi (X₁), kepemimpinan (X₂) berpengaruh terhadap variabel dependen kepuasan kerja (Y), oleh karenanya diadakan Uji Signifikan Statistik.

3. Uji Statistik

a. Uji F

Uji statistik F ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kuncoro (2001:98). Sehingga dapat dilakukan uji statistik f dengan ketentuan :

- 1) Jika F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar menurut Setiaji (2004:13). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat, maka dapat dilakukan uji statistik dengan ketentuan :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

4. Skala Pengukuran

Metode skala data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai 1 sampai 5, yaitu :

1. Apabila jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor = 5
2. Apabila jawaban S (Setuju) diberi skor = 4
3. Apabila jawaban R (Ragu-ragu) diberi skor = 3
4. Apabila jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor = 2
5. Apabila jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor = 1

Nilai tertinggi diberi bobot nilai 5 dan nilai terendah diberi bobot nilai 1, pilihan berdasarkan kenyataan atau realita yang terjadi. Keseluruhan jawaban responden atas pernyataan dapat dicari seberapa besar bobot yang didapat sehingga dapat diketahui persentase kesetujuan dan ketidaksetujuan responden atas pernyataan yang diberikan. Untuk menentukan besarnya jarak untuk satu jawaban ke jawaban yang lain dapat ditentukan dengan menggunakan skala interval yang besar nilainya dapat ditentukan oleh nilai jawaban atas pernyataan tertinggi, nilai jawaban atas pernyataan yang terendah dan intervalnya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval Scale} &= \frac{\text{nilai tertinggi-nilai terendah}}{\text{kelas interval}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Sehingga skala pengukuran atas kuesioner penelitian yang diberikan adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju	: 1.00 – 1.79
Tidak Setuju	: 1.80 – 2.59
Ragu-ragu	: 2.60 – 3.39
Setuju	: 3.40 – 4.19
Sangat Setuju	: 4.20 – 5.00

Dari hasil skor ini akan dilakukan analisis dengan menggunakan SPSS Windows (*Statistical Package For Social Sciences*) yang dipandang dapat memberikan hasil yang cukup akurat dan valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

Pada teknik analisa regresi berganda maka digunakan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa pada model regresi tidak terjadi penyimpangan baik normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

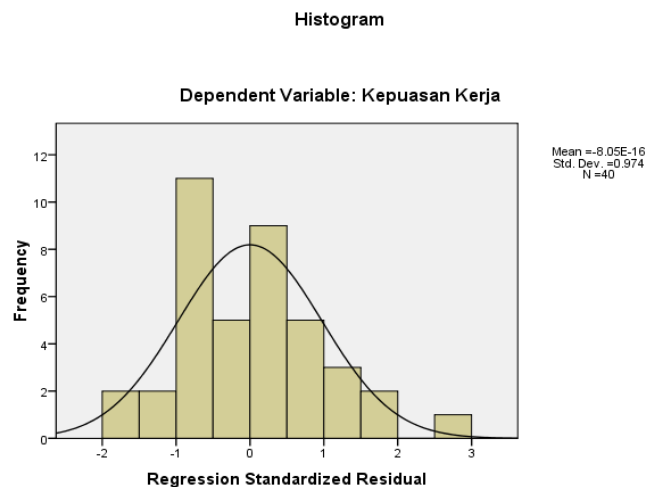
a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik yaitu histogram dan normal p-p plot.

- Kurva Histogram

Pada kurva histogram, model memenuhi asumsi normalitas jika bentuk kurva simetris atau tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan kurva histogram :

Gambar 1
Grafik Kurva Histogram Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



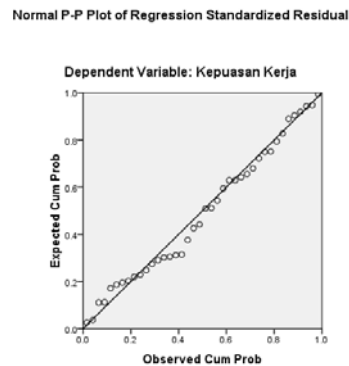
Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian

Hasil kurva histogram menunjukkan bahwa bentuk kurva simetris tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan sehingga berdasarkan kurva histogram, model regresi berdistribusi normal.

- Grafik Normal P-P Plot

Pada grafik normal p-p plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 2
 Grafik *Normal Probability Plot*
 Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian

Dari gambar *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas dapat kita lihat bahwa titik-titik menyebar disekitara dan mengikuti garis diagonal. Artinya adalah bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk diuji.

b. Uji Multikolinieritas

Salah satu persyaratan dalam analisis regresi ganda selain normalitas adalah Multikolinieritas. Multikolinieritas adalah tidak adanya hubungan yang linier antara variabel independen. Jika terdapat hubungan linier antar sesama variabel independen maka dapat dikatakan model terkena masalah multikolinier. Jika terjadi hubungan antar sesama variabel independen maka variabel ini tidak orthogonal. variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar independen sama dengan nol.

Diketahui nilai VIF seluruh variabel < 10 dengan Tolerance > 0,10. Artinya adalah bahwa model regresi ini bebas dari Multikolinieritas.

Tabel 2 : Hasil Uji Multikolinieritas

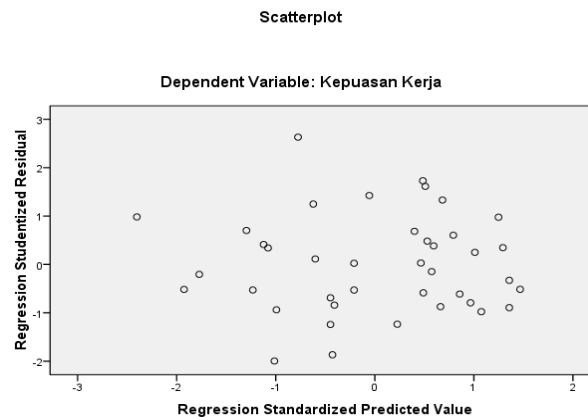
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	3.553	1.630		2.181	.036		
	Kompensasi	.512	.095	.571	5.375	.000	.647	1.546
	Kepemimpinan	.322	.090	.381	3.585	.001	.647	1.546

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadiketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 3
Uji heteroskedastisitas Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan



Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian bebas dari heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain.

Kriteria pengujian:

- Jika $DW < dl$ atau $DW > 4-dl$ berarti terdapat autokorelasi
- Jika $du < DW < 4-du$ berarti tidak terdapat autokorelasi
- Jika d terletak antara dl dan du atau antara $4-du$ dan $4-dl$ berarti tidak ada kesimpulan yang pasti.

Diketahui nilai DW (Durbin Watson) sebesar 2,314. Dengan demikian berarti $du (1,6) < DW (2,314) < 4-du (2,4)$. Dengan demikian berarti tidak terdapat autokorelasi dalam persamaan regresi ini.

Tabel 3 : Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.730	.715	1.844	2.314

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi

Pada bagian ini memberikan gambaran model regresi yang digunakan dalam penelitian atas variabel independen (Kompensasi dan Kepemimpinan) dengan variabel dependen (Kepuasan Kerja). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *multiple regression* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berdasarkan analisis regresi dengan

bantuan program SPSS, dapat dibuat persamaan regresi linear berganda. Adapun hasil dari SPSS dalah sebagai berikut :

Tabel 4 : Hasil Analisa Regresi

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.553	1.630		2.181	.036
	Kompensasi	.512	.095	.571	5.375	.000
	Kepemimpinan	.322	.090	.381	3.585	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 3,553 + 0,512X_1 + 0,322 + e$$

Dimana : Y = Kepuasan Kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kepemimpinan

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- Nilai $\beta_0 = 3,553$ menunjukkan jika variabel X (kompensasi dan kepemimpinan) konstan atau 0 maka nilai kepuasan kerja adalah 3,553.
- Nilai $\beta_1 = 0,512$ menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi naik satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,512 dengan asumsi variabel X₂ konstan.
- Nilai $\beta_2 = 0,322$ menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan naik satu satuan maka variabel kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,322 dengan asumsi X₁ konstan.

b. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi Berganda R²

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi berganda, disimbolkan dengan R² merupakan ukuran kesesuaian garis linear berganda terhadap suatu data. Besarnya koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5 : Hasil Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.854 ^a	.730	.715	1.844	2.314

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Sugiono dalam Priyatno (2010), pedoman untuk menentukan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

- 0,00 – 0,199 : sangat rendah
- 0,20 – 0,399 : rendah
- 0,40 – 0,559 : sedang
- 0,60 – 0,799 : kuat
- 0,80 – 1,000 : sangat kuat.

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kepuasan kerja (Y), hal ini dapat dibuktikan melalui nilai koefisien korelasi berganda R sebesar 0,854.

Diketahui juga bahwa nilai koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,730. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) dan kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama menjelaskan variasi terhadap kepuasan kerja sebesar 71,5%. Sedangkan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain selain kompensasi dan kepemimpinan.

c. Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja dapat diketahui dengan melakukan uji ANOVA atau F-test. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan sebesar 5% maka H_0 akan diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Berikut adalah nilai F_{hitung} dan F_{tabel} dari variabel bebas :

Tabel 6 : Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	339.904	2	169.952	49.957	.000 ^a
	Residual	125.871	37	3.402		
	Total	465.775	39			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sedangkan nilai F_{tabel} dari variabel bebas adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= (k-1) : (n-k) \\
 &= (3-1) : (40-3) \\
 &= 2 : 37 \\
 &= 3,252
 \end{aligned}$$

Dari tabel 6 diatas dan dari perhitungan uji F_{tabel} dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 49,957 dengan signifikan 0,000. Diketahui F_{tabel} sebesar 3,252 (lihat tabel F) pada tingkat signifikan 0,05. Dengan demikian diketahui $F_{hitung} (49,957) > F_{tabel} (3,252)$ dan signifikan (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (Kompensasi dan Kepemimpinan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kepuasan kerja).

d. Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. H_0 dapat diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$. Berikut adalah nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dari variabel bebas :

Tabel 7 : Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.553	1.630		2.181	.036
Kompensasi	.512	.095	.571	5.375	.000
Kepemimpinan	.322	.090	.381	3.585	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel 7 diatas diketahui hasil uji parsial (Uji t) atas variabel bebas dan dapat disimpulkan bahwa :

- Diketahui nilai T tabel adalah sebesar 2,026 pada signifikan 0,05
- Dari variabel Kompensasi diketahui nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 5,375 dengan signifikan 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} (5,375) > t_{tabel} (2,026)$ dan signifikan $(0,000) < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Dari variabel kepemimpinan diketahui nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 3,585 dengan signifikan 0,000. Dengan demikian $t_{hitung} (3,585) > t_{tabel} (2,026)$ dan signifikan $(0,000) < 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan rekapitulasi hasil penelitian sesuai dengan indikator yang penulis teliti terhadap 40 orang responden yang keseluruhan responden merupakan karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai, rata-rata responden memilih jawaban dengan bobot 4. Dengan menggunakan hasil rekapitulasi ini penulis melakukan pengujian hipotesis dan analisis data. Dilihat dari pengujian hipotesis yang penulis lakukan maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai.

Dari hasil pengujian juga dapat disimpulkan bahwa kebenaran hipotesis yang menyatakan “Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai” dapat diterima, “Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai”, dan “Diduga kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai” dapat diterima.

Berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan yang ada pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri

Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai secara umum mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena kompensasi karyawan dipengaruhi oleh kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan oleh masing-masing karyawan dalam masing-masing bagian. Jelas hal ini bisa memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Apabila kinerja karyawan tinggi dan diikuti oleh tingkat kompensasi yang seimbang dengan hasil kerjanya, maka akan meningkatkan produktivitas perusahaan secara umum.

Kepemimpinan bukanlah semata-mata hanya dalam bentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inisiatif dan kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya. Karena dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam perusahaan, maka perusahaan akan menghasilkan prestasi kerja yang baik dan karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja.

Untuk merasakan kepuasan kerja tentu perlu adanya faktor-faktor yang bisa membuat karyawan merasa puas. Sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai harus memperhatikan kompensasi dan kepemimpinan yang sesuai dengan hasil kerja dan kondisi karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh variabel kompensasi dan variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Dari hasil pengujian secara simultan atau bersama-sama variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai.
- b. Dari hasil pengujian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai.
- c. Dari hasil pengujian secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai.

SARAN

Dari temuan penelitian, diketahui masih adanya sejumlah permasalahan yang terjadi, baik dari faktor kompensasi, faktor kepemimpinan maupun faktor kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis memberikan beberapa rekomendasi atau saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai untuk lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan, terutama dalam hal pemberian kompensasi dalam bentuk apapun. Sebaiknya kompensasi yang diberikan perusahaan harus sesuai dengan beban kerja karyawan, agar karyawan merasa puas karena dengan adanya kepuasan kerja karyawan yang baik dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan karyawan dapat memberikan hasil kerja yang baik pula.

2. PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai diharapkan untuk terus dapat meningkatkan kepemimpinan yang ada pada saat ini, terutama dalam hal mendengar pendapat atau saran-saran dari karyawan.
3. Disarankan kepada PT. PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepri Cabang Pekanbaru Rayon Rumbai untuk lebih memperhatikan hal-hal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja khususnya mengenai kompensasi dalam bentuk tunjangan dan kepemimpinan dimana pemimpin harus lebih memiliki kemampuan serta kemauan mendengar pendapat atau saran-saran karyawan, sehingga dengan demikian akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, PBF, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Melky. *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Administrasi pada PT. Riau Airlines Pekanbaru Riau*.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Setiaji, Bambang. 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*, Program Pascasarjana UMS, Surakarta.
- Sugiono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung