

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEAGAMAAN
BANDUNG PROVINSI JAWA BARAT**

Badrudin¹, Ade Iwan Ridwanullah², Tia Rohmawati³

dr.badrudin@uinsgd.ac.id¹, adeiwan@uinsgd.ac.id²,

tiarohmawati0513@gmail.com³

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

ABSTRAK

Kepemimpinan dan kompensasi di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat masih belum optimal. Kurangnya pengawasan pemimpin terhadap kinerja pegawai mengakibatkan tugas yang tidak tercapai, beban kerja yang tidak seimbang, dan tingkat kehadiran yang rendah. Kompensasi yang kurang memadai juga berdampak pada kebutuhan pegawai yang tidak terpenuhi dan penurunan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *ex-post facto*, mengumpulkan data melalui kuesioner, dan menganalisis data dengan uji instrumen, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga hipotesis 1 dan 2 diterima. Analisis regresi berganda menghasilkan persamaan $Y = -3,256 + 0,248X_1 + 0,860X_2$, menunjukkan bahwa kedua variabel berkontribusi positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kepemimpinan dan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja, dengan *f* hitung yang melebihi *f* tabel dan signifikansi kurang dari 0,05. Tingkat pengaruh kedua variabel ini cukup kuat, dengan koefisien determinasi sebesar 0,587, sementara faktor-faktor lain juga memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Setiap instansi memerlukan tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas tinggi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Peran pegawai sangat krusial dalam mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu, instansi perlu terus memperbaiki dan memelihara sumber daya manusia mereka agar terus berkembang dan unggul dalam memenuhi standar kualitas kerja. Hubungan instansi dan pegawai mencakup berbagai aspek termasuk kepuasan kerja. Demi menjaga pegawai yang kompeten, manajemen harus menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi di kalangan pegawai. Kepuasan kerja secara menyeluruh memiliki nilai yang sangat

penting bagi instansi. Kepuasan kerja menciptakan pegawai yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan mereka dan mendorong motivasi untuk bekerja dengan lebih baik (Arifin 2017).

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap instansi dan pegawainya. Kepuasan kerja seorang pegawai dapat bervariasi tergantung pada nilai-nilai dan pandangan individu masing-masing. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan, motivasi, dan semangat kerja pegawai menjadi lebih baik. Di sisi lain, ketidakpuasan pegawai atau tingkat

kepuasan yang rendah di lingkungan kerja dapat meningkatkan risiko terhambatnya kinerja organisasi dan proses kerjanya. Tanda-tanda tersebut dapat terlihat melalui tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan karyawan, serta penundaan pekerjaan yang disengaja, bahkan hingga menolak perintah dari instansi (Umar 2023).

Kepuasan kerja di instansi dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kepemimpinan yang efektif dan pemberian kompensasi yang sesuai. Kepemimpinan memiliki peran krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan hal ini tidak dapat dipisahkan dari peran seorang pemimpin. Instansi memerlukan pemimpin yang mampu memberikan arahan dan motivasi kepada pegawai, sehingga berpotensi meningkatkan tingkat kepuasan secara signifikan. (Tanjung & Frinaldi 2023). Kompensasi adalah faktor lain yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai menjadi aspek krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja. Langkah ini berkontribusi pada pengurangan ketidakpuasan kerja diantara pegawai. (Mamahani et al., 2022). Pemberian kompensasi sudah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, instansi perlu memastikan bahwa pemberian kompensasi dilakukan secara adil agar dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan mengambil tanggung jawab atas setiap tugas yang mereka emban (Hasibuan 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2022) tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit, menunjukkan bahwa kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan nilai persentase variabel kepemimpinan 86,4% dan variabel kepuasan kerja sebesar 85,8% yang berkategori baik yang artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap

kepuasan kerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit. Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh (Advis Nirwana Laia 2023) yaitu pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Penanaman Modal Nias Selatan didapatkan hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal Nias Selatan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,147 dan nilai t tabel 1,699 untuk variabel kompensasi. Jika tingkat kompensasi tinggi maka kepuasan kerja pun akan meningkat.

Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung merupakan lembaga yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat. Peran utama dari balai ini adalah sebagai lokasi penyelenggaraan pelatihan untuk Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), pengembangan sumber daya manusia, dan penciptaan program-program pendidikan. Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung berfokus pada bidang pendidikan dan pelatihan di lingkungan Kementerian Agama. Adapun pelatihan yang dilaksanakan yaitu diklat reguler, Diklat di Wilayah Kerja atau Diklat di Tempat Kerja (DDWK/DDTK), Pelatihan Jarak Jauh (PJJ), dan diklat kerja sama.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui observasi awal diperoleh informasi bahwa terdapat suatu permasalahan. Adapun akar masalah yang sudah terjadi pada faktor kepemimpinan yaitu masih rendahnya pemimpin melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai sehingga tugas yang dikerjakan tidak terkontrol dengan baik. Selanjutnya, masalah lainnya terkait dengan sistem kompensasi yang masih mengadopsi pendekatan remunerasi, di mana pemberian kompensasi diselaraskan dengan gaji pegawai. Dalam pelaksanaannya, gaji beberapa pegawai belum mencukupi untuk memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, absensi dan keterlambatan pegawai masih

tinggi. Masalah lainnya adalah tingkat kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai yang tidak optimal. Permasalahan terlihat dari ketidaksesuaian pengumpulan tugas dengan target serta ketidakseimbangan dalam beban kerja. Tingkat kepuasan kerja ini akan berdampak pada mutu dan produktivitas kerja pegawai.

Dari konteks permasalahan yang telah diuraikan, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat?

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan anggota kelompok (Badrudin 2020). Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi atau memberikan contoh kepada para pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi (Daulay 2016). Kepemimpinan merujuk pada individu yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan memotivasi orang-orang agar bekerja secara bersama-sama, dengan keyakinan dan komitmen, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Terry 2008). Kepemimpinan dapat dipahami dalam berbagai faktor termasuk sifat, perilaku pribadi, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, pola interaksi, pembinaan hubungan kerja sama, dan aspek lain yang berhubungan dengan legitimasi yang dirasakan dari pengaruh seseorang (Aisyah & Badrudin 2019).

Dari beberapa definisi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merujuk pada kemampuan individu untuk memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, menggerakkan, dan memberikan contoh positif kepada orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun indikator dari kepemimpinan menurut (Kartono 2017), yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Tanggung jawab
6. Kemampuan mengendalikan emosi

Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan secara adil dan tepat kepada pegawai atas kontribusinya terhadap tujuan perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Marwansyah 2016). Kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari usaha mereka dalam pekerjaan, termasuk gaji,

bonus, dan hadiah (H. Jahari & Sukitno 2008). Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan, termasuk uang dan barang, yang diterima oleh pegawai sebagai penghargaan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan, baik melalui pembayaran langsung maupun tidak langsung (Hasibuan 2020). Kompensasi adalah bentuk penghargaan kepada pegawai, bisa berupa uang atau bukan, yang diberikan secara berkala sebagai apresiasi atas dedikasinya terhadap organisasi atau instansi (Fahraini & Syarif 2022).

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan terhadap kinerja dan dedikasinya terhadap kemajuan organisasi atau instansi, yang bisa berwujud dalam bentuk kompensasi finansial atau non-finansial, seperti barang atau jasa.

Kompensasi dapat diukur melalui beberapa indikator (Simamora 2016), yaitu sebagai berikut:

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Fasilitas

Kepuasan Kerja Pegawai

Kepuasan kerja merupakan elemen kunci dalam mencapai tingkat kinerja yang optimal bagi organisasi. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, ini akan mendorongnya untuk memberikan usaha maksimal dengan memanfaatkan keterampilannya dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat ketertarikan dan motivasi seorang pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga membuat situasi atau lingkungan kerjanya memiliki nilai yang signifikan bagi dirinya. (Nyoman and Dewi 2022). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang dihasilkan dari perasaan puas dan terpenuhi dalam pekerjaannya. Sikap ini tergambar dalam etika kerja seseorang (Harahap and Satria Tirtayasa 2020). Kepuasan kerja yang dinyatakan oleh Robbins & Judge adalah

perasaan positif yang muncul ketika seseorang menilai karakteristik pekerjaan individu (Heriana and Puja 2021). Kepuasan kerja adalah rasa kepuasan pribadi yang muncul dari pemenuhan harapan seseorang di tempat kerja (Puspitawati and Riana 2014)

Pernyataan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merujuk pada keadaan dimana individu merasa puas dengan pekerjaannya, sesuai dengan harapannya atau tidak.

Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak terhadap kepemimpinan dan kompensasi, maka terdapat beberapa indikator kepuasan kerja pegawai (Sutrisno 2016), sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Promosi
3. Rekan kerja
4. Supervisi.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah jenis penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan mengambil sampel secara acak, dan data dikumpulkan menggunakan alat instrumen dengan analisis statistik (Sugiyono 2021). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian ini adalah metode *ex-post facto*, yang berarti penelitian dilakukan setelah peristiwa terjadi dan data survei digunakan untuk mengumpulkan informasi.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, yaitu dimana data yang akan diteliti merupakan data yang berbentuk angka (Suryadin et al., 2022).

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini ada dua sebagai berikut:

1. Sumber data primer yang terdiri dari populasi dan sampel. Populasi dalam

penelitian ini berjumlah sebanyak 70 pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat. Sedangkan sampel yang diambil menggunakan metode sampel jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

2. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak memberikan data langsung kepada peneliti, seperti melalui perantara orang lain atau dokumen.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian karena bertujuan untuk mengumpulkan data. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpul data kuesioner atau angket dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Tahapan analisis data merupakan langkah kunci dalam penelitian, karena melalui analisis data, hasil penelitian dapat ditarik kesimpulannya. Proses analisis data dalam penelitian ini melibatkan beberapa langkah yaitu uji instrumen penelitian, analisis data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa dari total tujuh item yang diuji, semuanya valid dan dapat digunakan.

Tabel 1 Hasil uji validitas variabel (X1)

No	Indikator	r hitung	><	r tabel	Ket
1.	Kemampuan mengambil keputusan	0,854	>	0,234	Valid
2.		0,362	>	0,234	Valid
3.	Kemampuan memotivasi	0,396	>	0,234	Valid
4.	Kemampuan komunikasi	0,662	>	0,234	Valid
5.	Kemampuan mengendahkan bawahan	0,919	>	0,234	Valid
6.	Tanggung jawab	0,727	>	0,234	Valid
7.	Kemampuan mengendalikan emosional	0,919	>	0,234	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS

Hasil uji validitas variabel kompensasi (X2) menunjukkan bahwa semua dari tujuh pernyataan positif yang diuji valid dan dapat digunakan.

Tabel 2 Hasil uji validasi variabel (X2)

No	Indikator	r hitung	><	r tabel	Ke
1.	Gaji	0,388	>	0,236	Valid
2.		0,800	>	0,236	Valid

3.		0,710	>	0,236	Valid
4.	Tunjangan	0,728	>	0,236	Valid
5.		0,380	>	0,236	Valid
6.	Fasilitas	0,632	>	0,236	Valid
7.		0,877	>	0,236	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja pegawai (Y) mengindikasikan bahwa semua tujuh pernyataan yang diuji dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.

Tabel 3 Hasil uji validasi variabel (Y)

No	Indikator	r hitung	><	r tabel	Ket
1.		0,849	>	0,236	Valid
2.	Pekerjaan itu sendiri	0,528	>	0,236	Valid
3.		0,340	>	0,236	Valid
4.	Promosi	0,495	>	0,236	Valid
5.	Rekan kerja	0,889	>	0,236	Valid
6.		0,534	>	0,236	Valid
7.	Supervisi	0,841	>	0,236	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS

Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas seluruh item yang digunakan pada variabel kepemimpinan (X1) dinyatakan reliabel, karena hasilnya adalah $0,758 > 0,6$.

Tabel 4 Hasil uji reliabilitas variabel (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,758	7

Sumber: Hasil olah data SPSS

Seluruh item yang digunakan dalam variabel kompensasi (X2) dianggap reliabel berdasarkan hasil uji, karena reliabilitasnya mencapai $0,752 > 0,6$.

Tabel 5 Hasil uji reliabilitas variabel (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,752	7

Sumber: Hasil olah data SPSS

Hasil uji reliabilitas untuk semua item yang terkait dengan variabel kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa reliabilitasnya dianggap tinggi, dengan nilai $0,792 > 0,6$.

Tabel 6 Hasil uji reliabilitas variabel (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,792	7

Sumber: Hasil olah data SPSS

Analisis Data

Hasil Uji Analisis Deskriptif Statistik

Dalam analisis deskriptif statistik, terdapat 70 responden (N). Variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai minimum 20, nilai maksimum 25, rata-rata 22,24, dan simpangan baku 1,914. Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai minimum 20, nilai maksimum 26, rata-rata 22,94, dan

simpangan baku 2,094. Variabel kepuasan kerja pegawai (Y) memiliki nilai minimum 19, nilai maksimum 27, rata-rata 22,94, dan simpangan baku 2,907. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada penyimpangan karena simpangan baku lebih rendah dari rata-rata.

Tabel 7 Hasil uji deskriptif statistik variabel X1, X2 dan Y

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	70	20	25	22.24	1.914
Kompensasi	70	20	26	22.94	2.049
Kepuasan Kerja Pegawai	70	19	27	23.11	2.907
Valid N (listwise)	70				

Sumber: Hasil olah data SPSS

Analisis Parsial Per-Indikator

Hasil analisis indikator kepemimpinan (X1) menunjukkan rata-rata nilai sebesar 3,62. Angka ini tergolong sangat tinggi, berada dalam rentang 3,25 hingga 4,00. Kesimpulannya, tingkat kepemimpinan di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat dapat dikategorikan sebagai sangat tinggi.

Tabel 8 Hasil analisis parsial indikator kepemimpinan

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Kemampuan mengambil keputusan	3,46	Sangat tinggi
2.	Kemampuan memotivasi	3,71	Sangat tinggi
3.	Kemampuan komunikasi	3,89	Sangat tinggi
4.	Kemampuan mengendalikan bawahan	3,57	Sangat tinggi
5.	Tanggung Jawab	3,50	Sangat tinggi
6.	Kemampuan mengendalikan emosi	3,61	Sangat tinggi
Total		3,62	Sangat tinggi

Sumber: Hasil olah data Ms. Excel

Hasil analisis indikator kompensasi (X2) menunjukkan rata-rata nilai sebesar 3,37. Nilai ini termasuk dalam kategori sangat tinggi karena berada dalam rentang 3,25 hingga 4,00. Kesimpulannya, kompensasi di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat dapat dikategorikan sebagai sangat tinggi.

Tabel 9 Hasil analisis parsial indikator Kompensasi

No.	Indikator	Mean	Kategori
1.	Gaji	3,53	Sangat Tinggi
2.	Tunjangan	3,16	Tinggi
3.	Fasilitas	3,43	Sangat Tinggi
Total		3,37	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil olah data Ms. Excel

Hasil analisis indikator kepuasan kerja pegawai (Y) menunjukkan rata-rata nilai sebesar 3,32. Nilai tersebut termasuk dalam kategori sangat tinggi karena berada dalam rentang 3,25 hingga 4,00. Oleh karena itu,

dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai di Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Bandung Provinsi Jawa Barat dapat dikategorikan sebagai sangat tinggi.

Tabel 10 Hasil analisis parsial indikator kepuasan kerja pegawai

No.	Indikator	Mean	Kategori
1.	Pekerjaan itu sendiri	3,44	Sangat Tinggi
2.	Promosi	3,36	Sangat Tinggi
3.	Rekan kerja	2,96	Tinggi
4.	Supervisi	3,53	Sangat Tinggi
Total		3,32	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil olah data Ms. Excel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,418. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, data tersebut memiliki distribusi yang normal.

Tabel 11 Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.84034109
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.882
Asymp. Sig. (2-tailed)		.418
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil olah data SPSS

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel X1 dan X2 (0,813) > 0,10 sedangkan nilai VIF variabel X1 dan X2 (1,231) < 10,00. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi linear berganda tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 12 Hasil uji multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	-3.256	2.935			1.110	.271		
Kepemimpinan	.248	.116	.184	.2145	.036	.813	1.231	
Kompensasi	.860	.109	.676	7.883	.000	.813	1.231	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil olah data SPSS

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai signifikansi (sig.) variabel X1 (0,488) > 0,05, dan nilai signifikansi (sig.) variabel X2 (0,207) > 0,05. Maka dinyatakan bahwa

nilai variabel signifikansi variabel X1 dan X2 tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 13 Hasil uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.544	1.678		-.920	.361
Kepemimpinan	.046	.066	.092	.698	.488
Kompensasi	.080	.062	.168	1.275	.207

Sumber: Hasil olah data SPSS

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) karena nilai t hitung sebesar 2,145 > t tabel 1,966, dan nilai signifikansi (sig.) 0,036 < 0,05. Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) karena nilai t hitung sebesar 7,883 > t tabel 1,966, dengan nilai signifikansi (sig.) 0,00 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

Tabel 14 Hasil uji parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-3.256	2.935		
Kepemimpinan	.248	.116	.184	2.145	.036
Kompensasi	.860	.109	.676	7.883	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (uji f) peroleh nilai f hitung 50,086 > nilai f tabel 3,13, dan nilai signifikansi (sig.) 0,00 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai (Y).

Tabel 15 Hasil uji simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	349.393	2	174.696	50.086	.000 ^b
Residual	233.693	67	3.488		
Total	583.086	69			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber: Hasil olah data SPSS

Uji Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi linear berganda, didapatkan hasil persamaan: $Y = -3,256 + 0,248 X1 + 0,860 X2$. Nilai konstanta (a) adalah -3,256, yang berarti jika

kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) bernilai nol, maka kepuasan kerja pegawai (Y) akan tetap sebesar -3,256. Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) atau b1 adalah 0,248, menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat secara positif. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X2) atau b2 adalah 0,680, yang mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi, maka kepuasan kerja pegawai juga cenderung meningkat secara positif.

Tabel 16 Hasil uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-3.256	2.935		
Kepemimpinan	.248	.116	.184	2.145	.036
Kompensasi	.860	.109	.676	7.883	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R-squared* adalah 0,587, yang mengindikasikan bahwa pengaruh kepuasan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) mencapai 0,587, yang berada dalam kategori cukup kuat karena berada dalam rentang interval 0,40-0,559. Kesimpulannya, hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat korelasi yang cukup kuat.

Tabel 17 Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.587	1.868

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

Sumber: Hasil olah data SPSS

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai, dengan H0 ditolak dan Ha diterima karena t hitung (2,145) > t tabel (1,966) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selanjutnya, analisis regresi linear berganda menghasilkan

persamaan $Y = -3,256 + 0,248X_1 + 0,860X_2$. Koefisien untuk kepemimpinan (X_1) sebesar 0,248, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai. Artinya, semakin baik kepemimpinan, kepuasan kerja pegawai akan meningkat secara positif.

2. Hasil uji parsial menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja pegawai, dengan H_0 ditolak dan H_a diterima karena t hitung (7,833) > t tabel (1,966) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, dalam analisis regresi linear berganda ditemukan persamaan $Y = -3,256 + 0,248X_1 + 0,860X_2$. Koefisien untuk kompensasi (X_2) adalah 0,860, yang menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi dan kepuasan kerja pegawai. Dengan kata lain, semakin besar pemberian kompensasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh oleh pegawai.
3. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan H_0 ditolak dan H_a diterima karena f hitung (50,086) > f tabel (3,13) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi yang disesuaikan *adjusted R-square* adalah sebesar 0,587, yang menandakan tingkat pengaruh yang cukup kuat dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Sisanya, sebesar 0,587 lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar variabel kepemimpinan dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

Advis Nirwana Laia. 2023. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias

Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 6(1).

- Aisyah, Siti, and Badrudin Badrudin. 2019. "Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif Pada Sekolah Inklusif." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 1(1): 67–76.
- Arifin, Arifin. 2017. "Strategi Manajemen Perubahan Dalam Meningkatkan Disiplin Di Perguruan Tinggi." *EDUTECH ilmu pendidikan dan ilmu sosial* 3 No 1(1): 117–32.
- Badrudin. 2020. *Dasar-Dasar Manajemen*. 5th ed. Bandung: Alfabeta.
- Daulay, Raihanah. 2016. *Manajemen*. Medan: USU Pres.
- Fahraini, Firda, and Rinaldi Syarif. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia." *Ikraith-Ekonomika* 5(1): 20–30.
- H. Jahari, Jaja, and M. Sobri Sukitno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect.
- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 20–35.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4th ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heriana, I Putu Juli, and I Made Suasti Puja. 2021. "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Bali." *Widya Amrita* 1(1): 64–78.
- Kartono. 2017. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mamahani, Juliet Harliani Fransiska, William Agustinus Areros, and Sofia A. P. Sambul. 2022. "Pengaruh

- Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado.” *Prouctivity* 3(2): 93–98.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nyoman, Sulasmi, and Mertayani Sari Dewi. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Setres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan CV. Maha Surya Motor Singaraja.” *Jurnal JAEMB* 2(3): 79–91.
- Pratama, Aris Yuda, Ismiasih, Tri Endar Suswatiningsih, and Siwi Istiana Dinarti. 2022. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara.” *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation* 2(1): 22–33.
- Puspitawati, Ni Made Dwi, and I Gede Riana. 2014. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan.” *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* 8(No 1): 68–80.
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. 3rd ed. Bandung: Alfabeta.
- Suryadin, Karimuddin Abdullah et al. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 8th ed. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, Alber, and Aldri Frinaldi. 2023. “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.” *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8(2): 6–18.
- Terry, George Robert. 2008. *Guide to Management*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Sumaryanto. 2023. “Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai.” *Journal of New Trends in Sciences* 1(1): 52–69.