

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XII KEBUN MUMBUL JEMBER**

Citra Ayu Mustika Ningrum

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail : citra\_070794@yahoo.co.id

## **ABSTRACT**

*Research with title influence of leadership, discipline and compensation for job satisfaction PT.Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember aims to determine the effect of leadership, discipline and compensation to job satisfaction. Data used in this research is primary data was collected by questionnaire to the respondent that is 100 people employee on PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember for all population amount 356 people. Data analysis using multiple linier regression analysis. Based on the results of testing the hypothesis can be stated that the leadership have a significant effect on job satisfaction, discipline significant effect on job satisfaction, and compensation significant effect on job satisfaction.*

*Keywords : Leadership, Discipline, Compensation, and job satisfaction*

## **ABSTRAK**

Penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu sebanyak 100 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember dari populasi yang berjumlah 356 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci** : kepemimpinan, kedisiplinan, kompensasi, dan kepuasan kerja

## **PENDAHULUAN**

Organisasi perusahaan baik swasta maupun pemerintah tidak akan lepas dari faktor manusia sebagai subyek dan pengelola utama. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan kegiatan organisasi perusahaan. Menurut Rivai (2003)

manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Disisi lain, organisasi terdiri dari sekelompok orang dengan berbagai tujuan pribadinya. Hal ini didukung oleh Sunyoto (2012) yang menyatakan bahwa organisasi sebagai alat

untuk mencapai tujuan individu-individu yang bergabung di dalamnya. Orang-orang dalam organisasi pada umumnya memiliki latar belakang yang berbebeda. Untuk itu tugas organisasi adalah menyatukan dan mempertahankan antara keinginan karyawan dengan tujuan perusahaan.

Sumber daya merupakan salah satu unsur yang mempunyai peranan penting dalam organisasi dan merupakan aset yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan organisasi dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Hartatik, 2014).

Pada hakikatnya semua orang adalah pemimpin, meski orang itu tidak mempunyai kedudukan resmi sebagai pemimpin. Kerancuan tentang pengertian jiwa kepemimpinan dengan jabatan-jabatan kepemimpinan bahkan sering menimbulkan dampak ironis. Banyak kejadian yang memperlihatkan bahwa seseorang yang memiliki kedudukan resmi sebagai pemimpin ternyata tidak memiliki jiwa dan naluri kepemimpinan. Sebaliknya di sisi lain ada orang yang tidak memangku jabatan resmi apapun namun karena jiwa kepemimpinannya tinggi, berhasil menjadi pemimpin tidak resmi yang diakui. Mereka ini biasanya muncul dalam bentuknya sebagai tokoh-tokoh kemasyarakatan, keagamaan atau bidang-bidang lain (Azhad dkk, 2015).

Secara umum disiplin kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melatih diri dalam melaksanakan kegiatan dengan baik dan benar. Menurut (Fathoni, 2010) kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena

tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Selain itu faktor yang juga mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa antar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Selanjutnya, kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan (Panggabean, 2002).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember, diperoleh bahwa kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember dapat dikatakan masih kurang tingkat kepuasannya. Hal ini didukung dengan pernyataan survey kepuasan kerja karyawan yang menyatakan bahwa kurangnya setuju atas kepuasan kerja yang sudah ada. Setelah dilakukan survey dari salah satu karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember yang merasa belum puas terhadap pekerjaannya disebabkan oleh kurangnya pemimpin yang berkomunikasi secara dekat, kurangnya gaji yang diterima, adanya kejenuhan dalam bekerja, tetapi yang lebih berpengaruh yaitu kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi. Dengan demikian, dari informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember yaitu kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi. Berkaitan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember”.

Berdasarkan pokok pikiran yang di tuangkan di dalam latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember ?
- b. Apakah kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember ?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember ?
- d. Apakah kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember ?

Tujuan penelitian berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan

kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah 1 variabel terikat atau dependen variabel dan 3 variabel bebas atau independen variabel.

Variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dan variabel bebasnya yaitu kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan kompensasi (X3).

Definisi operasional daripada variabel bebasnya yaitu (1) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Indikator kepemimpinan menurut Martoyo (2000) yaitu kemampuan analitis, ketrampilan berkomunikasi dan keberanian. (2) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Indikator kedisiplinan menurut Soejono (2000) yaitu perasaan senang dan tidak terbebani dalam mematuhi peraturan, kerajinan dalam bekerja dan ketepatan waktu. (3) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa antar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Selanjutnya, kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan insentif. Adapun kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Adapun kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2012) yaitu sistem pemberian kompensasi, pemberian kompensasi tidak langsung dan kesesuaian kompensasi dengan harapan. Sedangkan definisi operasional variabel untuk variabel terikat yaitu kepuasan kerja adalah keadaan di mana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlukan adil, diakui dan diperhatikan oleh atasan, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir batin. Indikator kepuasan kerja menurut Handoko (2008) yaitu sikap karyawan terhadap pekerjaan, komitmen organisasi dan keterikatan kerja (*job involvement*).

Jenis penelitian penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel. Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data yang diperlukan, baik data primer maupun sekunder dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember yang berjumlah 356 orang. Jumlah sampel yang akan di ambil yaitu berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan proporsional sampling dengan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% (Umar, 2000).

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu (1) Wawancara yang merupakan metode pengumpulan data yang di lakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain. Instrumen dapat berupa pedoman wawancara maupun *checklist*

(Umar), (2) kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Instrumen yang berupa lembar daftar pertanyaan yang berupa angket (kuesioner), *checklist* ataupun skala (Umar, 2011), (3) observasi yaitu suatu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh peneliti terhadap obyek penelitiannya. Instrumen yang di pakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, dan lainnya (Umar, 2011), dan (4) studi pustaka yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari literatur atau buku-buku yang ada kaitannya dengan penelitian ini (Umar, 2011).

Sebelum kuesioner disebarkan kepada responden, maka dilakukan uji coba terhadap instrumen terlebih dahulu dengan maksud untuk mengetahui validitas dan realibilitas instrumen yang digunakan, hal ini bertujuan agar hasil yang diperoleh dari instrumen dapat diyakini.

Metode analisis data yang digunakan daalam penelitian ini adalah Analisis regresi linier berganda atau *Multiple Linier Regression Analysis* digunakan untuk meregresikan secara simultan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (variabel terikat) Adapun model regresi linier berganda dirumuskan sebagai berikut (Hasan, 2012).

Rumus : Model Regresi Berganda

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

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kepuasan kerja karyawan)

a = Bilangan konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi linier berganda

$X_1$  = Variabel bebas (Kepemimpinan)

$X_2$  = Variabel bebas (Kedisiplinan)

$X_3$  = Variabel bebas (Kompensasi)

e = Error

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi yang sesuai dengan standar, maka untuk pengolahan data selanjutnya adalah melakukan pendugaan parameter yang mengharuskan memenuhi kriteria *Best Linier Unbiased Estimator* (BLUE). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup (1) uji Normalitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas (Umar, 2011), (2) uji Multikolinearitas yang bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi (Umar, 2011), (3) uji Heteroskedastisitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Umar, 2011), Jika varians dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Dan (4) uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara

signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear (Ghozali, 2013).

Metode analisis berikutnya yaitu dengan melakukan uji hipotesis menggunakan uji F, uji t, dan koefisien determinasi berganda. Dimana uji F digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat, uji t digunakan untuk menguji signifikan masing-masing variabel bebas secara parsial atau mengetahui variabel bebas mana yang lebih berpengaruh diantara kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, dan koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas Data

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan terhadap 100 responden, rumusan korelasi menggunakan *pearson produk moment* ( $r$ ). Item kuesioner dinyatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $n-2$ ). Untuk mengetahui validitas data hasil uji instrumen kepemimpinan ( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) tersebut, maka skor tiap butir dikorelasikan dengan skor total sehingga didapatkan nilai koefisien korelasinya. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

### Pengujian Realibilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kemampuan suatu alat pengukur apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel

tersebut dapat diketahui bahwa nilai dari *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yang menjadi instrumen dalam penelitian ini lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel. Dengan kata lain instrument layak dan dapat digunakan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 21, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.12 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

N o	Variabel	Koefisi en Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	3,078	3,052	0,003
2	Kepemimpinan	0,305	3,566	0,001
3	Kedisiplinan	0,293	2,997	0,003
4	Kompensasi	0,167	2,310	0,023

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 3,078 + 0,305 X_1 + 0,293 X_2 + 0,167 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

a.  $a = 3,078$

Konstanta sebesar 3,078 menunjukkan besarnya kepuasan kerja karyawan pada saat kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi sama dengan nol.

b.  $b_1 X_1 = 0,305$

Artinya apabila kepemimpinan sama dengan nol, maka meningkatnya kedisiplinan dan kompensasi satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik kepemimpinan akan berdampak pada semakin baiknya kepuasan kerja karyawan dengan asumsi kedisiplinan dan kompensasi dalam keadaan konstan (tetap).

c.  $B_2 X_2 = 0,293$

Artinya apabila kedisiplinan sama dengan nol, maka meningkatnya kepemimpinan dan kompensasi satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik kedisiplinan seorang karyawan akan berdampak pada semakin baiknya kepuasan kerja karyawan dengan asumsi kepemimpinan dan kompensasi dalam keadaan konstan (tetap).

d.  $B_3 X_3 = 0,167$

Artinya apabila kompensasi sama dengan nol, maka meningkatnya kepemimpinan dan kedisiplinan satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi seorang karyawan akan berdampak pada semakin baiknya kepuasan kerja karyawan dengan asumsi kepemimpinan dan kedisiplinan dalam keadaan konstan (tetap).

e.  $e =$  standart error dari estimasi variabel terikat (Kepuasan Kerja).

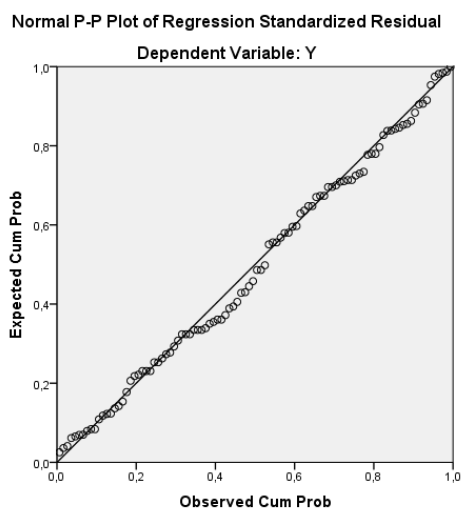
### Pengujian Asumsi Klasik

#### Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau

keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Cara mendeteksi yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik normal P. Plot Of Regression Standarized. Dasar pengambilan keputusannya jika menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya. Hal ini dapat dilihat pada gambar P -plot *Regression Standarized Residual* di bawah ini:

**Gambar 1: Hasil Pengujian Normalitas**



Sumber: Data diolah, 2016

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik yang terjadi menyebar di sekitar garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

### Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Hasil uji multikolinearitas adalah dengan memperhatikan nilai VIF (*Value Inflation Factor*) terdapat pada tabel 4.14 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.14: Hasil Uji Multikolinearitas**

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Kepemimpinan	0,570	1,755
2	Kedisiplinan	0,552	1,813
3	Kompensasi	0,783	1,278

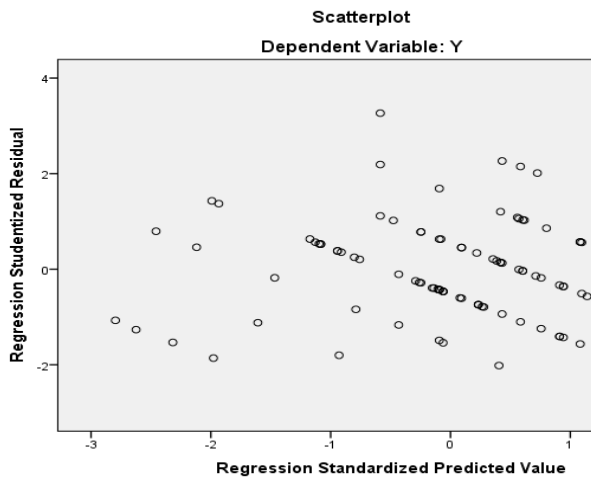
Sumber: Data diolah, 2016

Besaran VIF (*Value Inflation Factor*) dan *Tolerance* adalah besaran untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas. Pada tabel 4.14, terlihat bahwa nilai VIF (*Value Inflation Factor*) < 10, hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### Pengujian Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* yang dihasilkan dari output program IBM SPSS versi 21.0. Hasil uji heteroskedastisitas untuk persamaan kedua dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 3: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah, 2016

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan pada model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan maka perlu dilakukan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi ( $p$ -value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Berdasarkan hasil uji t variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember yaitu sebesar 3,566. Hal ini diketahui hasil perhitungan  $t$  hitung dari tabel masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

a. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,566 > 1,9849$  dan nilai signifikansi yang

dihasilkan  $0,001 < level\ of\ significant$  0,05. Sehingga keputusan hipotesisnya adalah Hipotesis kesatu diterima untuk menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

b. Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,997 > 1,9849$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,003 < level\ of\ significant$  0,05. Sehingga keputusan hipotesisnya adalah Hipotesis kedua diterima untuk menyatakan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

c. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,310 > 1,9849$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,023 < level\ of\ significant$  0,05. Sehingga keputusan hipotesisnya adalah Hipotesis ketiga diterima untuk menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

#### Uji F

**Tabel 4.17: Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	F	Sig
1 Regression	29,694	0,000

Sumber: Data diolah, 2016



Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.17, maka dapat diinterpretasikan hasil uji F yaitu kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $29,694 > 2,70$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,000 < level\ of\ significant\ 0,05$ . Keputusan hipotesisnya adalah Hipotesis ketiga diterima untuk menyatakan kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) dapat diketahui dari perhitungan SPSS yaitu sebesar 0,465. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember sebesar 46,5%, sementara sisanya sebesar 53,5% ( $100\% - 46,5\%$ ) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial, semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori-teori maupun hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai

berikut:

#### a. Pengaruh kepemimpinan pada kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan pada kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan,  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $3,566 > 1,9849$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,003 lebih kecil dari *level of significant* 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian bisa dikatakan variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan pada kepuasan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Sutrisno (2009) dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh kristanti (2011) yang menyatakan ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### b. Pengaruh kedisiplinan pada kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kedisiplinan pada kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan,  $t_{hitung}$  yang diperoleh lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau  $2,997 > 1,9849$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,003 lebih kecil dari *level of significant* 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian bisa dikatakan variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada

pengaruh antara kedisiplinan pada kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Nitisemito (2002) kedisiplinan dalam bekerja menjadi salah satu sorotan ketika keteledoran yang terjadi dapat mempengaruhi keselamatan karyawan. Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh Bagoes (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Pengaruh Kompensasi pada kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi pada kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan,  $t$  hitung yang diperoleh lebih besar dari  $t$  tabel atau  $2,310 > 1,9849$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,023$  lebih kecil dari *level of significant*  $0,05$  yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian bisa dikatakan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara kedisiplinan pada kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Wibowo (2011) Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan. Namun, kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif, yang merupakan kontra prestasi di luar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai pay for performance atau pembayaran atas prestasi.

Di samping upah, gaji dan insentif kepada pekerja dapat diberikan rangsangan lain berupa penghargaan atau reward.. d. d.

Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi pada kepuasan kerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi pada kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan,  $F$  hitung yang diperoleh lebih besar dari  $F$  tabel atau  $29,694 > 2,70$  dan nilai signifikan yang dihasilkan  $0,000$  lebih kecil dari *level of significant*  $0,05$  yang berarti hipotesis diterima. Dengan demikian bisa dikatakan variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi pada kepuasan kerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Handoko (2008) yang menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja meliputi : sikap karyawan terhadap pekerjaan, komitmen organisasi dan keterikatan kerja (*Job involvement*). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh kristanti (2011) yang menyatakan ada pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Kesimpulan

- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai signifikansi yang dihasilkan  $0,001$  lebih kecil dari *level of significant*  $0,05$  yang berarti hipotesis diterima.
- Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan pada kepuasan kerja karyawan pada PT.

Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,003 lebih kecil dari *level of significant* 0,05 yang berarti hipotesis diterima.

- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,023 lebih kecil dari *level of significant* 0,05 yang berarti hipotesis diterima.
- d. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi pada kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan nilai signifikansi yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari *level of significant* 0,05 yang berarti hipotesis diterima.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, saran yang akan penulis sampaikan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Perusahaan

Perusahaan perlu memperhatikan kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi, karena dengan adanya imbal balik yang sesuai antara karyawan dengan perusahaan diharapkan akan terjalin kerjasama dan dapat diperoleh keunggulan seperti yang diharapkan oleh perusahaan-perusahaan pada umumnya. Berikut saran yang disampaikan sehubungan dengan penelitian ini adalah :

a. Untuk kepemimpinan, berdasarkan hasil penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember ini sudah baik, akan tetapi masih ada beberapa indikator yang dikategorikan

cukup. Yang harus ditingkatkan dalam segi keberanian, pimpinan harus memiliki keberanian yang besar dalam menjalankan tugas pokoknya dan konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi karyawan, dilihat dari hasil distribusi frekuensi dengan nilai rata-rata terendah pada variabel ini jadi perusahaan harus meningkatkan indikator-indikator dari kepemimpinan, dan mempertahankan indikator dari variabel kepemimpinan yang sudah baik.

b. Untuk kedisiplinan, berdasarkan hasil penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember ini sudah baik, akan tetapi masih ada beberapa indikator yang dikategorikan cukup. Sebaiknya lebih memperhatikan tingkat absensi, absensi kehadiran sanga penting dalam penegakan kedisiplinan, dilihat dari hasil distribusi frekuensi dengan nilai rata-rata terendah pada variabel ini jadi perusahaan harus meningkatkan indikator-indikator dari kedisiplinan, dan mempertahankan indikator dari variabel kepemimpinan yang sudah baik.

c. Untuk kompensasi, berdasarkan hasil penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember ini sudah baik, akan tetapi masih ada beberapa indikator yang dikategorikan cukup. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan gaji yang diterima karyawan sesuai dengan pekerjaan dan sudah diberikan tepat pada waktunya, dilihat dari hasil distribusi frekuensi dengan nilai rata-rata terendah pada variabel ini jadi perusahaan harus meningkatkan indikator-indikator dari kompensasi, dan mempertahankan indikator dari variabel kepemimpinan yang sudah baik.

d. Untuk kepuasan kerja, berdasarkan hasil penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember ini sudah baik, akan tetapi masih ada beberapa indikator yang dikategorikan cukup. Sebaiknya perusahaan lebih bisa

memberi semangat kepada karyawannya agar mau berusaha demi organisasi/perusahaan, dilihat dari hasil distribusi frekuensi dengan nilai rata-rata terendah pada variabel ini jadi perusahaan harus meningkatkan indikator-indikator dari kepuasan kerja, dan mempertahankan indikator dari variabel kepemimpinan yang sudah baik.

## 2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dengan obyek dan topik yang sama hendaknya menambah variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena dalam penelitian ini diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,465. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan, kedisiplinan dan kompensasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Mumbul Jember sebesar 46,5%, sementara sisanya sebesar 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain misalkan motivasi kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito. 2000. *Pembelajaran Perusahaan*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Buku Aksara, Yogyakarta.
- As'ad, Mohammad. 2003. *Psikologi Industri (seri sumber daya manusia)*. Edisi 4, Liberty, Yogyakarta.
- Bagoes, Gunawan. 2015. *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PTPN XII Kali Sepanjang Glenmore Banyuwangi*. Jurnal Tidak Dipublikasikan. Fakultas
- Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS : Yogyakarta.
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fathoni. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta..
- Handoko, H. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku *Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana, Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu, SP. 2012. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2012. *Pokok – pokok Materi Statistik 2 (statistic inferensif)*. Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Imam Ghozali, 2013. Aplikasi *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang, BP Universitas Diponegoro.
- Kristanti, Juni. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Manajemen Perubahan Terhadap Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan PTPN XII Kebun Kendeng Lembu Glenmore Banyuwangi*. Jurnal Tidak Dipublikasikan. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- M. Naely Azhad, Anwar, dan Nurul Qomariah. 2015. *Manajemen*

*Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu, Jember.

Martoyo, S. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta..

Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Soejono, 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*, edisi kelima. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Veithzal Rivai. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, PT. Raja grafindo Persada, Jakarta

