



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR
WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA
TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

oleh:

Moch Faisol
NIM:B94218101

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2023**

LEMBAR PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moch Faisol

NIM : B94218101

PRODI : MANAJEMEN DAKWAH

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul ***Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur*** adalah benar merupakan karya sendiri sepanjang pengetahuan saya. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 25 desember 2022
Yang membuat pernyataan


METERAL
TEMPEL
K5028AKX30547708X
Moch Faisol
NIM.B94218101

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Moch Faisol

NIM : B94218101

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi
Terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah
Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

Penelitian ini telah diperiksa dan disetujui oleh:

Surabaya, 14 Februari 2022
Dosen Pembimbing



H. Mufti Labib, Lc, MCL
(NIP. 196401021999031001)

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TIMUR

Di susun oleh:

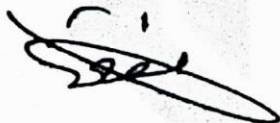
Moch Faisol

NIM: B94218101

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata
Satu Pada Tanggal 2 Januari 2023

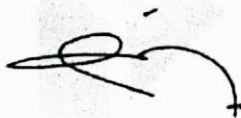
Tim Penguji

Penguji I



H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP.196401021999031001

Penguji II



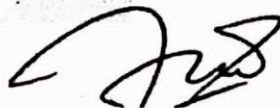
Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP.197512302003121001

Penguji III



Airlangga Bramayudha, M.M
NIP.197912142011011005

Penguji IV



Dr. H. Achmad Murtafi Harits, M.Fil.I
NIP. 197003042007011056

Surabaya, 2 Januari 2023

Dekan,



Dr. Moch Khairul Arif, S.Ag, M.Fil.I.
NIP. 197110171998031001



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60227 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpustakaan@uin-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Selagi sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang beranda tangan di bawah ini, saya:

Nama

Moch Faisol

NIM

B94218101

Fakultas/Jurusan

Da'wah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah

E-mail address

mochfaisol903@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif atas karya ilmiah

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja
di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengedit media/format kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penulis yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 22 September 2023

Penulis

(Moch Faisol)

nama lengkap dan tanda tangan

ABSTRAK

Moch Faisol. 2022, Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Skripsi Prodi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara parsial dan simultan. Selain itu, tujuan penelitian ini juga untuk mengetahui nilai hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, serta untuk memprediksi tingkat kepuasan kerja pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan hipotesis asosiatif. Peneliti menggunakan teknik uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda untuk menjawab pertanyaan dari penelitian. Penelitian ini dilakukan Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur di bidang Penyelenggara Haji Umrah dan bidang HUMAS dengan responden sejumlah 35.

Hasil dari penelitian ini adalah (1) adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. (a) Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja, hal ini dibuktikan nilai signifikansi yang menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Sedangkan nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,000 <$

0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. (b) Secara simultan, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, hal ini dibuktikan nilai signifikansi pada tabel *Annova* yang menunjukkan angka 0,000. (2) Nilai hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan. (a) Secara parsial, nilai hubungan antara variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,777. Sedangkan nilai hubungan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,753. (b) Secara simultan, nilai hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,846. (3) Nilai hubungan tertinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah kepemimpinan. (4) Kepuasan kerja dapat diprediksi dengan menggunakan model regresi pada penelitian ini, karena nilai SEE lebih kecil dari nilai *Standart Error Deviations*, yaitu $5,264 < 9,568$.

Kata Kunci : *kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja*

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI	Error! Bookmark not defined
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	Error! Bookmark not defined
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Operasional.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II KAJIAN TEORITIK	14
A. Penelitian Terdahulu.....	14
B. Kerangka Teori	18
C. Paradigma Penelitian	36
D. Hipotesis Penelitian	39

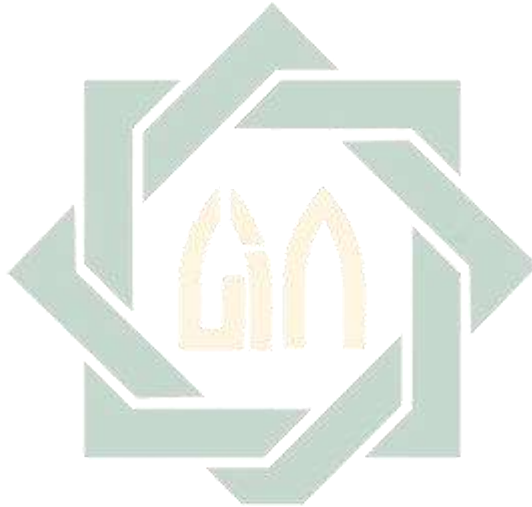
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	42
B. Objek Penelitian	42
C. Populasi.....	43
D. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian.....	43
E. Tahap-tahap penelitian	47
F. Teknik Pengumpulan Data.....	48
G. Teknik Reliabilitas dan Validitas Instrumen	50
H. Teknik Analisis Data	56
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	61
A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	61
B. Penyajian data	64
C. Pengujian Hipotesis	76
D. Pembahasan Hasil Penelitian	78
BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran dan Rekomendasi.....	88
C. Keterbatasan Penelitian	88
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Nilai r Product Moment	50
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1).....	51
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)	52
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Variabel kepuasan kerja (Y)....	52
Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan.....	54
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	54
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan kerja.....	55
Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4. 3 Hasil Heteroskedastisitas (Uji Scatterplot)	67
Tabel 4. 4 Hasil Heteroskedastisitas (Uji Glejser).....	68
Tabel 4. 5 Descriptive Statistics	69
Tabel 4. 6 Correlations	69
Tabel 4. 7 Makna Nilai Korelasi Product Moment.....	72
Tabel 4. 8 Variables Entered / Removed.....	72
Tabel 4. 9 Model Summary	73
Tabel 4. 10 Anova.....	74
Tabel 4. 11 Coefficients	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.3 uji Heteroskedastisitas Scatterplot.....68



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada zaman sekarang ini banyak ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat di segala bidang, selain itu kemajuan pengetahuan dan teknologi mengalami perkembangan yang sangat pesat. Dalam menghadapi berbagai tantangan di era globalisasi, organisasi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia, agar memiliki keahlian khusus dan mempunyai kompetensi yang lebih, sehingga mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya, serta memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Tercapainya tujuan organisasi tergantung pada kualitas kinerja Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia adalah energi seseorang yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Kapasitas untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan adalah konsep dasar sumber daya manusia.¹ Kualitas sumber daya manusia juga tergantung pada kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi

¹ Samsun, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Manajemen Al-Falah*, Vol. 17, No. 31, Juni 2018, Hal 113

para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan². Jika pemimpin atau rekan kerja tidak saling mendukung atau tidak saling bekerja sama, maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan berjalan dengan baik dan akan mengakibatkan kepuasan kerja pegawai akan menurun, sehingga tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepuasan kerja pegawai bisa dicapai jika pegawai produktif selama bekerja dan kebutuhan atau keinginan pegawai bisa dipenuhi oleh perusahaan.³ Bass et al dalam I Made Adi Suryadharma menyatakan bahwa, Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan, karena kepemimpinan berfungsi sebagai proses untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan pekerjaan yang efektif dan berperan untuk menimbulkan kepuasan kerja pegawai⁴.

Seorang pemimpin harus dapat bersikap adil dan memahami apa yang diinginkan oleh bawahannya.

² Rosmaini dan Hasrudy Tanjung "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019 hal 3-4

³ Dewi Suryani Harahap" Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja" *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019 hal 70

⁴ I Made Adi Suryadharma," Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Sri Artha Lestari Denpasar)" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 2016 hal 336

Oleh karena itu sebaiknya perusahaan atau organisasi menerapkan semua gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan agar dapat menangani segala macam situasi yang berbeda-beda pula.⁵ Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat an-nahl ayat 90 yang berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”

Ayat diatas menjelaskan bahwa, Al-Qur'an adalah penjelasan, petunjuk, rahmat, dan kabar gembira bagi orang yang berserah diri kepada Allah. Ayat ini kemudian mengiringinya dengan petunjuk-petunjuk dalam Al-Qur'an bagi mereka. Petunjuk pertama adalah perintah untuk berlaku adil dan berbuat kebajikan.

Selain faktor kepemimpinan, ada juga faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Namun, tidak hanya penting bagi pegawai, kompensasi juga penting bagi

⁵ Dewi Suryani Harahap” Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja” Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019 hal 71

perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang *qualified* serta mengurangi angka *turn over* pegawai yang akan menambah biaya perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai dapat mempengaruhi banyak hal seperti misalnya kepuasan kerja⁶

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Uswatun Hasanah kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Sedangkan menurut Agus Sunyoto dalam Uswatun Hasanah kompensasi adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Uswatun Hasanah kompensasi adalah pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Jika karyawan memperoleh kompensasi maka mereka akan termotivasi untuk memberikan hasil kerjanya secara lebih terhadap perusahaan tersebut, karena mereka telah diberikan reward atau kompensasi dari pekerjaan yang telah mereka lakukan selama bekerja di perusahaan.

⁶Akhwanul Akmal, IhdaTamini “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya Makmur Mobil Medan” *Jurnal Bisnis Administrasi*, Volume 04, Nomor 02, 2015 hal 59

Kompensasi menjadi salah satu motivasi karyawan dalam bekerja.⁷

Aset di istilahkan sebagai sumber daya manusia oleh organisasi atau lembaga. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah organisasi atau lembaga tidak dapat berjalan. Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama merupakan salah satu jenis sumber daya manusia bagi organisasi tersebut. Di sini, karyawan memainkan peran sosial yang signifikan. Melaksanakan peraturan perundang-undangan dan melaksanakan tugas manajemen pelayanan publik, pengelola pemerintah, dan pengelola aset di bidang tertentu merupakan tanggung jawab utama pegawai pemerintah. Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur merupakan salah satu institusi lembaga pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam urusan pendaftaran ibadah haji.⁸ Selain itu, ada juga bidang Humas yang melakukan fungsi manajemen dalam bidang informasi dan komunikasi.

Dari pusat hingga ke daerah, struktur Kementerian Agama mengikuti struktur pemerintahan. Alhasil, disebut sebagai Kanwil Kementerian Agama di tingkat provinsi. Disebut Kantor Kementerian

⁷ Uswatun Hasanah "Analisis Pengaruh Biaya Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan" *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 (2) 2018 hal 101

⁸ Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah, "Kuota Haji Tahun 1440 H/2019 M Ditetapkan – Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah", <https://jateng.kemenag.go.id/kuota-haji-tahun-1440-h2019-m-ditetapkan>, diakses pada 15 Oktober 2021

Agama Kabupaten atau Kota di tingkat kabupaten atau kota.⁹Instansi kementerian yang bertugas mengawasi bidang keagamaan di Provinsi Jawa Timur adalah Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Ada posisi staf yang ditangani oleh mahasiswa yang melakukan magang. Jabatan magang seperti pelayanan pendaftaran, resepsionis, dan input data diberikan kepada mahasiswa.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepuasan kerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi. Latar belakang yang disajikan di atas menunjukkan bahwa subjek penelitian menarik bagi peneliti. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TIMUR"

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara parsial dan simultan?
2. Berapa besar nilai hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara parsial dan simultan?

⁹Nurizka Ayu Diyawan" Pengaruh Perencanaan Karir Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur"Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019, hal 7

3. Manakah variabel yang memiliki nilai pengaruh tertinggi terhadap kepuasan kerja pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur?
4. Dalam uji regresi, variabel manakah yang menjadi peningkatan antara Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di kantor wilayah kementerian agama provinsi Jawa Timur secara parsial dan simultan.
2. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di kantor wilayah kementerian agama provinsi Jawa Timur secara parsial dan simultan.
3. Untuk mengetahui variabel mana yang memiliki nilai pengaruh tertinggi terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui variabel independen mana yang dapat memprediksi peningkatan kepuasan kerja di kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Hasil riset ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan apakah kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja
 - b) Diharapkan temuan penelitian ini akan menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya pada objek pembandingan atau aspek lain yang belum tercakup dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis
- a) Hal ini diantisipasi bahwa lembaga akan memperoleh wawasan tentang hubungan antara kepuasan kerja karyawan dan kepemimpinan dan kompensasi dari temuan studi tersebut.
 - b) Untuk memajukan ilmu manajemen dakwah, diharapkan temuan penelitian ini akan berguna dan memberikan kontribusi untuk pemahaman yang lebih besar tentang bagaimana kepemimpinan dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
 - c) Untuk menentukan variabel mana yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga temuan penelitian ini dapat dijadikan masukan oleh pihak terkait dalam mengoptimalkan variabel yang paling dominan dan selanjutnya meningkatkan variabel yang kurang dominan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

E. Definisi Operasional

1. kepuasan kerja (Y)

Menurut Robbins dalam Nuzsep Almigo mengemukakan bahwa Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.¹⁰ Sedangkan Menurut Hasibuan dalam Quinerita Stevani Aruan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.¹¹

Kepuasan kerja dari masing-masing individu pekerja berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada masing-masing individu tersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja pada satu individu dapat dirasakan berbeda pada individu yang lain. Menurut Gibson dalam Priyono kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal itu tergantung pada tingkat *outcomes intrinsik* maupun *ekstrinsik* dan bagaimana pekerja memandang *outcome* tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya.¹²

¹⁰NuzsepAlmigo”Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan” *Jurnal PSYCHE*, Vol. 1 No. 1, Desember 2004, hal 53

¹¹Quinerita Stevani Aruan ,Mahendra Fakhri” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia” *Modus* Vol.27, 2015 hal,145

¹² Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010) hal 171

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Bagi individu dapat memungkinkan timbulnya usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi Industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Dan bagi masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari Industri serta naiknya nilai antusias di dalam konteks pekerjaan.¹³

2. Kepemimpinan(X1)

Menurut Salusu dalam Marudut Marpaung menyatakan bahwa Kepemimpinan ditafsirkan sebagai kekuatan yang menyeleksi mimpi seseorang dan kemudian menetapkan tujuan hidup seseorang. Kepemimpinan dalam pandangannya berarti sesuatu daya yang mampu menggerakkan seseorang dari dalam dirinya dan mengarahkan seseorang kepada sukses dalam pencapaian misi organisasi. Menurut Geneen dalam Marudut Marpaung menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai seperangkat kemampuan individual yang sangat subyektif dan sulit diukur secara kualitatif dengan angka. Kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain adalah bersumber dari hati nurani yang sangat subyektif . Oleh karena itu jika

¹³Yusron Rozzaid, Toni Herlambang dan Anggun Meyrista Devi” Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi) *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 1 No. 2 Desember 2015, hal 209

pemimpin tidak punya ukuran subyektif untuk mempengaruhi orang lain, maka kepemimpinan tidak dapat diajarkan, apalagi ditiru oleh seseorang sejak dilahirkan¹⁴.

Menurut Kotler dalam Wa Ode Zusnita Muizu, menyatakan bahwa untuk dapat menjadi pemimpin yang efektif, seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain dengan berbagai tipe kombinasi kekuasaan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Kemampuan mempengaruhi ini akan sangat besar dampaknya terhadap organisasi, karena menunjukkan bahwa pemimpin dapat menjalankan perannya dalam menggerakkan, mengarahkan, dan mengkordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Berkaitan dengan peran pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya, maka dibutuhkan suatu pola kepemimpinan yang efektif yang akan diterapkan dalam organisasi guna mencapai kinerja organisasi yang lebih baik.¹⁵

3. kompensasi(X2)

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo dalam Trisni Handayani menyatakan bahwa kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga

¹⁴Marudut Marpaung "pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta" *JurnalIlmiah WIDYA*, 2014, hal 34

¹⁵ Wa Ode Zusnita Muizu, Umi Kaltum, Ernie T. Sul" Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Pendidikan*, Volume 2, Nomer 1 2019, hal 65

dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Panggabean dalam Trisni Handayani menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Jadi kompensasi itu tidak hanya berupa uang saja akan tetapi juga penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai akan prestasi yang telah diraihny.¹⁶

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan¹⁷

F. Sistematika Pembahasan

Peneliti membagi laporan ini menjadi lima bab untuk memudahkan peneliti menyusun dan memudahkan pembaca untuk memahami isi skripsi. Lima bab tersebut, yaitu bab pendahuluan, bab kajian teori, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan, serta bab penutup

Bab pertama adalah Pendahuluan. Pada Bab

¹⁶ Trisni Handayani” Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru” *Jurnal Utilitas* Vol. 1 No. 1 April 2015, hal 28

¹⁷ JUFRIZEN ”Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2017, hal 7

pendahuaan berisi latar belakang dari topik penelitian, rumusan masalah yang ingin dipecahkan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab kedua adalah kajian teori. Pada bab ini menjelaskan teori dari variabel X dan variabel Y. Selain itu, berisi temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan subjek penelitian. Penelitian sebelumnya yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian, dan hipotesis penelitian disertakan dalam bab kajian teori.

Metode Penelitian merupakan bab ketiga. Yang berisi populasi, lokasi penelitian, dan pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti dan dibahas dalam bab ini. Selain itu, pada bab tiga berisi tentang variabel dan indikator penelitian, tahap-tahap penelitian teknik pengumpulan data, teknik validitas instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab keempat adalah Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian. Selain itu, peneliti akan menggunakan SPSS untuk menyajikan data.

Bab kelima adalah Penutup. Pada Bab ini berisi kesimpulan dari jawaban-jawaban rumusan masalah penelitian. Selain itu di bab ini berisi saran, dan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu

Sebagai pedoman sumber penelitian, penulis menggunakan berbagai penelitian terdahulu yang relevan. Penulis menggunakan penelitian terdahulu untuk digunakan sebagai bahan perbandingan. Berikut dari penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Dalam penelitian Yusron Rozzaidi, Toni Herlambang, dan Anggun Meyrista Devi yang berjudul” Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi” penelitian tersebut dilaksanakan pada tahun 2015. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama ataupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi dan sekaligus dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diteliti sebanyak 31 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas dan regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan secara parsial kedua variabel bebas yakni kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

karyawan. Persamaan dari penelitian ini terletak pada variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja. Namun, tidak adanya variabel independen terkait kepemimpinan menandai perbedaan tersebut. Perbedaan juga muncul dari subjek penelitian. Di PT, dilakukan penelitian sebelumnya. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi, sedangkan alur penelitian mengarahkan penajakan di Kanwil Kemenag Provinsi Jawa Timur¹⁸

2. Dalam riset I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, dan Desak Ketut Sintaasih yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Sri Artha Lestari Denpasar)” penelitian tersebut dilaksanakan pada tahun 2016. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar. Populasi penelitian ini sebanyak 194 orang dan sampel 66 orang, yang ditentukan dengan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari penelitian ini terletak pada variabel *independen* yaitu kepemimpinan dan

¹⁸ Yusron Rozzaid, Toni Herlambang, dan Anggun Meyrista Devi” PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 1 No. 2 Desember 2015

kompensasi, dan persamaan pada variabel *dependen* yaitu kepuasan kerja . Sedangkan perbedaanya terletak pada variabel terikat, peneliti ini menggunakan variabel terikat kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Objek penelitian membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti. Di PTBPR Sri Artha Lestari – Denpasar, dilakukan penelitian sebelumnya. Sedangkan penelitian saat ini sedang dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur,¹⁹

3. Dalam penelitian Hendro Tamali dan Adi Munasip yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja”. penelitian tersebut dilaksanakan pada tahun 2019. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan survei. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelindo I (Persero) Belawan yang berjumlah 120 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 59 menggunakan rumus slovin. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Secara parsial variabel kepemimpinan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

¹⁹ I Made Adi Suryadharma, I Gede Riana, dan Desak Ketut Sintaasih” Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bpr Sri Artha Lestari Denpasar” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.2 2016

Secara simultan kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan dari penelitian ini terletak pada variabel *independen* yaitu variabel kepemimpinan dan kompensasi, Selain itu, terdapat kesamaan pada variabel *dependen* yaitu kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada jumlah variabel bebasnya, sedangkan penelitian ini hanya menggunakan dua variabel bebas, peneliti sebelumnya menggunakan tiga variabel bebas. Perbedaan juga muncul dari objek penelitian. Di PT Pelindo I (Persero) Belawan, dilakukan penelitian sebelumnya. di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur, merupakan tempat kajian peneliti saat ini.²⁰

4. “Pengaruh Perencanaan Karir dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur” menjadi judul kajian tahun 2019 oleh Nurizka Ayu Diawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dipengaruhi oleh perencanaan dan pengembangan karir. Obyek penelitian yang sama, yaitu di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur, menjadi pengikat penelitian ini. Selain itu, peneliti ini juga menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada Variabel *independen*(X) dan Variabel *Dependen*(Y).²¹

²⁰HendroTamali dan Adi Munasip” Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja” *JurnalIlmiah Magister Manajemen*Vol , No. 1, Maret 2019

²¹Nurizka Ayu Diyawan” Pengaruh Perencanaan Karir Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama

5. Dalam penelitian Rocky Potale dan Yantje Uhing yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2015. Persamaan dari penelitian ini terletak pada variabel *independen* yaitu variabel kompensasi, selain itu persamaannya juga terletak pada variabel *dependen* yaitu kepuasan kerja. Namun, tidak adanya variabel independen terkait kepemimpinan menandai perbedaan tersebut. Perbedaan juga muncul dari subjek penelitian. Di PT bank sulut cabang utama kota manado, dilakukan penelitian sebelumnya, sedangkan alur penelitian ini meneliti dikantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur²²

B. KerangkaTeori

1. Kepuasan kerja (Y)

Provinsi Jawa Timur”Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019

²² Rocky Potale dan Yantje Uhing ”Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado” *JurnalRiset Ekonomi* 2015

Fenomena kepuasan kerja karyawan memerlukan perhatian pimpinan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Quinerita Stevani Aruan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.²³ Sedangkan menurut Luthans dalam Nuzsep Almigo mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting.²⁴ Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingkat kedisiplinan yang rendah dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sumber kepuasan kerja yaitu Apabila pegawai bergabung dalam suatu organisasi, dia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk

²³Quinerita Stevani Aruan „Mahendra Fakhri” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia” *Modus* 2015 hal145

²⁴Nuzsep Almigo”Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan” *Jurnal PSYCHE*, Vol. 1 No. 1, Desember 2004, hal 53

harapan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan.²⁵

Menurut Sutrisno dalam Citha Agathanisa ada beberapa dampak kepuasan kerja antara lain adalah produktivitas, ketidakhadiran, tenaga kerja yang keluar, dan kesehatan. Sedangkan menurut Umam dalam Citha Agathanisa menyatakan bahwa dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah produktivitas, ketidakhadiran, dan *turnover*. Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa dampak kepuasan kerja adalah kinerja, produktivitas, ketidakhadiran, *turnover* dan kesehatan.²⁶

Menurut Robbins dalam Meithiana menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentallychallenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive mileagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) *Mentally Challenging Work*. Faktor *mentally challenging work* pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan

²⁵ Adveni Aoliso dan Hans Lao” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang” *jurnalBisnis&Manajemen* Vol 3 No. 1, Halaman 11 Juni 2018, hal 11

²⁶CithaAgathanisa „Arif Partono Prasetyo” Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda” *Jurnal Mitra Manajemen* Vol . 2 No.4, juli 2018 hal 311

pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

- b) *Equitable Rewards*. Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.
- c) *Supportive Working Conditions*. Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada di rumah.
- d) *Supportive Colleagues*. Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki

dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.²⁷

Menurut Hariandja dalam Jufrizen ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator - indikator kepuasan kerja meliputi :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau karyawannya. Apabila jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, prestasinya, dan kinerjanya dalam perusahaan maka karyawan akan merasa puas, karena merasa dihargai dengan setimpal.

b. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga dipengaruhi oleh pekerjaan yang dikerjakannya. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

c. Rekan kerja

Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan

²⁷ Dr.MeithianaIndrasari, S.T., M.M."Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan KarakteristikPekerjaan"(Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017) hal 44

membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.

d. Atasan

Atasan atau pimpinan merupakan orang yang mengatur jalannya operasi perusahaan. Pemimpin yang menentukan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Cara atau gaya pemimpin dalam mengelola perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

e. Promosi

Perusahaan perlu mengadakan program promosi bagi karyawan yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik. Karyawan akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan akan merasa diakui eksistensinya dalam perusahaan²⁸

2. Kepemimpinan (X1)

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi harus ada pemimpin demi sukses dan efisiensi kerja. Melihat fakta riil yang terjadi, ada banyak faktor yang mempengaruhi alur proses kepemimpinan terlebih fakta atau dinamika keorganisasian yang terjadi. Artinya, ketika pemimpin mengaplikasikan gaya atau aktivitas kepemimpinannya sangat tergantung pada pola organisasi yang melingkupinya. Menurut Kartono

²⁸ Jufrizen "Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2017, hal 6

dalam Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Menurut Suwatno dalam Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi para bawahannya agar mereka mau bertindak, berperilaku dan berkarya sedemikian rupa sehingga mampu memberikan pekerjaan yang baik demi mencapainya tujuan perusahaan, kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat beragam dikarenakan berbagai macam faktor yang melatar belakangi kepemimpinan²⁹.

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Tugas seorang pemimpin adalah mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan. Secara spesifik,

²⁹Dewi Suryani Harahap, Hazmanan Khair” Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019, hal 74

terdapat lima unsur utama yang merupakan esensi dari kepemimpinan, yaitu:

- 1) unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi
- 2) unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi
- 3) unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses mempengaruhi
- 4) unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi;
- 5) unsur perilaku atau kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.

Menurut nawawi dalam Said Muhammad Rizal dan Radiman terdapat lima fungsi kepemimpinan, yaitu:

- 1) fungsi pengambil keputusan;
- 2) fungsi instruktif
- 3) fungsi konsultatif
- 4) fungsi partisipatif
- 5) fungsi pendelegasian

Menurut Setiawan dan Muhith dalam Said Muhammad Rizal dan Radiman menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- 1) Kepribadian (*personality*)
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan
- 4) Kebutuhan tugas

5) Iklim dan kebijakan organisasi.³⁰

Menurut Marquardt dalam Susi Adiaty menyatakan bahwa ada beberapa indikator-indikator kepemimpinan yaitu:

1) Pemikir sistem

Tugas pemimpin adalah menemukan solusi untuk masalah. Berpikir kritis yang berhasil memerlukan kemampuan berpikir secara metodis sehingga pemikir sistem adalah kemampuan untuk melihat hubungan antara isu-isu, peristiwa dan informasi kunci untuk melihat isu-isu umum yang terjadi. Persyaratan pemikir sistem ini mengantisipasi faktor internal dan eksternal yang akan menguntungkan atau merugikan organisasi.

2) Agen perubahan

Untuk memastikan keberlangsungan organisasi, pemimpin harus memiliki kompetensi tinggi dalam pengembangan perubahan dan memiliki kemampuan ini. karena berurusan dengan perubahan memerlukan perilaku berenergi tinggi, yang merupakan fungsi dari kepemimpinan.

3) Kreator

Kreativitas harus didorong dan dihargai oleh para pemimpin. Pemimpin harus selalu mencoba hal-hal

³⁰ Said Muhammad Rizal, Radiman "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai" *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019, hal 121

baru dan terbuka terhadap sudut pandang yang berbeda.

4) Pelayan dan pengurus

Pionir harus melayani orang lain misalnya pekerja, klien dan daerah setempat. Seorang pemimpin harus menjadikan ini prioritas utama mereka. Pendekatan holistik untuk bekerja, rasa kebersamaan, dan kekuatan pengambilan keputusan bersama adalah ciri kepemimpinan yang melayani.

5) *Coordinator polikronik*

Polychronic menyatakan bahwa pemimpin harus mampu mengoordinasikan banyak tugas secara bersamaan. Mereka dituntut untuk berkolaborasi dengan banyak pihak dan sering menghadapi situasi dan masalah yang tidak biasa. Kemampuan untuk berkonsentrasi pada gambaran besar dan detail sangat penting bagi para pemimpin.

6) Instruktur dan pelatih

Karyawan harus dapat belajar dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan belajarnya, dan pemimpin harus dapat menginspirasi dan memotivasi mereka untuk melakukan hal tersebut

7) Visioner

Pemimpin harus mampu menciptakan visi perusahaan dan memotivasi rekan kerja, pelanggan, dan karyawan. Para perintis hendaknya berupaya untuk:

- a) Mengintegrasikan visi intrinsik dan ekstrinsik

- b) Mengkomunikasikan visi dan mendapatkan dukungan
- c) Mempromosikan visi pribadi yang berasal dari visi bersama
- d) Menjaga visi hidup sebagai proses yang berkelanjutan³¹

Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini. Sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas. Dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut. Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan tujuan. Al-Qur'an banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik, salah satunya adalah kepemimpinan³²

Ada beberapa Istilah kepemimpinan dalam perspektif Islam yang dirujuk dari Al-Qur'an. Pertama adalah khalifah. Khalifah merupakan pemimpin yang memikul amanah dan tanggung jawab untuk melaksanakan pemerintahan dan menegakkan kebenaran. Kedua adalah imam. Imam sebagai pemimpin yang menjalankan tugas berdasarkan petunjuk Allah. Ketiga adalah malik. Malik adalah pemimpin yang berperang dan berjuang menegakkan

³¹ Susi Adiawaty” Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan” *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23 No. 3 2020, hal 352

³² Muhammad Harfin Zuhdi, MA” Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam” *Jurnal akademika* Vol. 19, No. 01, 2014, hal 39

agama Allah.³³ Istilah kepemimpinan dalam perspektif Islam dapat kita lihat didalam Al-Qur'an. Yaitu surat As Sajdah ayat 24 yang berbunyi

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

“Dan kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah kami selama mereka sabar. Mereka meyakini ayat-ayat kami”

Dari ayat sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Ketabahan serta kesabaran digunakan sebagai pertimbangan untuk mengangkat suatu individu yang bertindak sebagai pemimpin. Sifat tersebut termasuk syarat yang wajib ada pada diri seorang pimpinan. Sebagian ulama mengatakan bahwa dengan bekal sabar dan keyakinan, kepemimpinan dalam agama islam dapat diperoleh.

3. Kompensasi (X2)

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara

³³ Nadya Sayra, AzuarJuliandi” Kepemimpinan dalam perspektif Islam”
JurnalRiset Sains Manajemen Volume 1, Nomor 1, 2017, hal 45

keseluruhan.³⁴ Kompensasi merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi sebagai bentuk penghargaan bagi karyawannya. Menurut Kasmir dalam Citha Agathanisa menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa untuk karyawan berupa keuangan yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan pendapat Sutrisno dalam Citha Agathanisa dan Arif Partono Prasetyo menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan layak dan adil baik itu berupa uang ataupun bukan uang untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan.³⁵

Menurut Bangun dalam Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini menyatakan bahwa jenis-jenis kompensasi ada 2, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) dan pembayaran tidak langsung (*indirect payment*).

³⁴ Jufrizen” Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2017, hal 7

³⁵ Citha Agathanisa ,Arif Partono Prasetyo” Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda” *Jurnal Mitra Manajemen*, 2018, hal 310

- a) Kompensasi langsung berupa gaji pokok seperti upah, gaji, dan kompensasi variabel seperti insentif dan bonus.
- b) Kompensasi tidak langsung berupa dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, liburan, atas biaya perusahaan, dan dana pensiun.

2. Kompensasi Nonfinansial,

kompensasi nonfinansial diberikan dalam bentuk penghargaan-penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, dan kantor yang lebih bergengsi. Aspek kompensasi nonfinansial mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan organisasinya.

Menurut Hasibuan dalam Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini ada beberapa tujuan diberikannya kompensasi, yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

Ikatan kerja sama formal dibangun antara pemberi kerja dan pekerja dengan memberikan kompensasi. Buruh harus menjalankan kewajibannya dengan baik, sedangkan majikan harus membayar upah sesuai kesepakatan bersama.

2. Kepuasan Kerja

Karyawan akan dapat memuaskan kebutuhan fisik, sosial, dan egoistik mereka untuk mencapai kepuasan kerja dengan kompensasi.

3. Pengadaan Efektif

Akan lebih mudah untuk mempekerjakan karyawan yang kompeten untuk bisnis jika rencana kompensasi ditetapkan cukup luas.

4. Motivasi.

Manajer akan mudah memotivasi bawahannya jika kompensasinya memadai.

5. Stabilitas Karyawan,

Dengan program penggajian yang mempertimbangkan standar yang adil dan sah serta eksternal konsistensi yang komperatif, maka stabilitas karyawan terjamin karena *turn-over* relatif kecil .

6. Disiplin,

Dengan memberikan kompensasi yang memadai, disiplin karyawan meningkat. Mereka akan mengetahui dan mengikuti aturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh.

Karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya dan menghindari pengaruh serikat pekerja dengan program kompensasi yang baik.

8. Pengaruh Pemerintah.

Intervensi pemerintah dapat dihindari jika program kompensasi sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

Dalam Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini, Sutrisno mengatakan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Jumlah produktivitas pemberian kompensasi /upah seimbang dengan produktivitas karyawan yang diberikan kepada organisasi yang berkontribusi karyawan pada perusahaan. Akibatnya, kompensasi perusahaan terhadap karyawan cenderung meningkat sebanding dengan output yang dihasilkan karyawan.
2. Kemampuan perusahaan membayar kompensasi karyawan harus logis. karena tidak mungkin bagi perusahaan untuk membayar kompensasi melebihi apa yang mereka mampu.
3. Kesiediaan untuk Membayar Terlepas dari kenyataan bahwa bisnis mampu memberikan kompensasi, tidak pasti apakah akan melakukannya dengan cara yang memadai dan adil.
4. Kompensasi secara signifikan dipengaruhi oleh penawaran dan permintaan tenaga kerja. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.³⁶

Menurut Hasibuan dalam Purwanto S. Katidjan, menyatakan bahwa ada beberapa indikator kompensasi, yakni sebagai berikut :

³⁶ Akhwanul Akmal dan Ihda Tamini” Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya makmur Mobil Medan” *Jurnal Bisnis Administrasi* , Volume 04, Nomor 02, 2015, hal 62

a) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Tunjangan
5. Pesangon

b) Kompensasi tidak langsung(*Indirect Compensation*)

1. Kenaikan Jabatan
2. Asuransi Kesehatan
3. Keselamatan Kerja
4. Kesempatan Belajar
5. Pujian & Penghargaan³⁷

Kompensasi dalam Perspektif Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Upah dapat diklasifikasikan menjadi dua, pertama adalah upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*) . Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertransaksi. Kedua, upah yang sepadan (*ajrul misti*) upah yang sepadan ini maksudnya adalah upah yang

³⁷Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, dan Albertus Isnaryadi” Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 3, Okt 2017, hal 432

sepadan dengan profesinya, serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya.³⁸

Hasil dari bekerja adalah balas jasa dari pemberi kerja yang disebut kompensasi atau upah.³⁹ Kompensasi harus diberikan secara adil kepada pekerja sesuai waktu yang telah ditentukan dan beban kerja yang diberikan. Sebagaimana dalam firman Allah SWT surat hud ayat 85 yang berbunyi

وَيَقُومِ أَوْفُوا الْمُكَيْلَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

Artinya: *Dan wahai kaumku! Penuhilah takaran dan timbangan dengan adil, dan janganlah kamu merugikan manusia terhadap hak-hak mereka dan jangan kamu membuat kejahatan di bumi dengan berbuat kerusakan.*

Ayat diatas menjelaskan, bahwa manusia diharuskan berlaku adil dalam segala aktivitas, baik itu perdagangan maupun memberikan gaji kepada karyawan, jika keadilan tidak dilaksanakan maka akan terjadi kerusakan di bumi.⁴⁰ Selain itu kompensasi/upah harus segera diberikan kepada pekerja, dan tidak diperbolehkan menunda pemberian upah. Sebagaimana Rasulullah SAW bersabda:

³⁸ Muhammad Tahmid Nu” Kompensasi Kerja Dalam Islam ”*Jurnal Muamalah*, Vol V No 2, Desember 2015, hal 126

³⁹ Imam Mahfud, S.E, M.M” Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam” *jurnal Madani Syari’ah* Vol. 2, Agustus 2019 hal 46

⁴⁰ Efrita Norman, Rio Kartika Supriyatna” Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam” *jurnal Religion Education Social LaaRoiba* Volume 3 Nomor 1 2021, hal 115

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رواه ابن
ماجة والطبراني)

Dari Abdullah bin Umar ia berkata, “Rasulullah saw bersabda: “Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya” (HR Ibnu Majah dan at-Thabrani)

Maksud Hadits tersebut adalah perintah untuk segera memberikan kompensasi/upah kepada pekerja setelah selesai melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara tepat waktu dan disesuaikan dengan beban kerja mereka. Karena menunda, mengurangi, atau tidak membayar upah pekerja termasuk kezaliman dan dimusuhi oleh Allah dan Rasulnya.

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Siagian dalam Alfi Pahlawan dan Onsard mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.⁴¹ Kepemimpinan merupakan aspek yang paling menentukan dari sebuah manajemen, karena

⁴¹Alfi Pahlawan, Onsard ”Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan KerjaKaryawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu” *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*,|Volume 1nomor 2 Desember 2020 hal 154

kepemimpinan merupakan pelaksana dari suatu manajemen. Manajemen merupakan pengetahuan tentang sesuatu yang akan dilakukan seseorang.

Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi atau tujuan perseorangan akan menjadi lemah, sehingga organisasi menjadi tidak efisien dalam mencapai suatu tujuan atau sasaran. Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan, oleh karena itu kepemimpinan yang sukses sangat diperlukan oleh organisasi apabila ingin mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Pada dasarnya seorang pemimpin di dalam memimpin haruslah mampu memberikan kepuasan kerja kepada pegawainya.

Karena kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah pegawai untuk mencari pekerjaan diorganisasi lain. Apabila pegawai di organisasi tersebut mendapatkan kepuasan dari sikap pemimpin, maka pegawai cenderung akan bertahan pada organisasi walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Pegawai yang memperoleh kepuasan dari organisasinya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap organisasi dibanding pegawai yang tidak puas.⁴² Kepuasan kerja dalam suatu organisasi dapat dilihat dari sikap karyawan. Karyawan yang merasa

⁴² Marlin Intopiana Mukhlis H. Ma'sud Rahayu PujiSuci" Analisis Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe" *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 6, Nomor 1, Maret 2020 hal 55-56

puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif terhadap organisasi, begitu juga sebaliknya karyawan yang tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memberikan respon negatif terhadap pekerjaannya, oleh karena itu kepuasan kerja karyawan harus menjadi perhatian utama bagi para pemimpin organisasi.

2. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Sumber Daya Manusia memegang peran penting dalam perkembangan perusahaan kedepannya. Berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan tersebut semua tergantung oleh kemampuan Sumber Daya Manusia⁴³. Salah satu aspek yang mempengaruhi sumber daya manusia adalah kompensasi. Menurut Hasibuan dalam Elis Siti Fatimah mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang berbentuk uang artinya, kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan, sedangkan kompensasi yang berbentuk barang, artinya kompensasi yang dibayar dengan barang, misalnya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang

⁴³ Setyo Budiningsih, Moh. Mukeri Warso, dan Yulianeu” Hubungan Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasional PT. Pertani (Persero), Wilayah Jateng& DIY” *Journal of Management*, 2017, hal 2

dihasilkan ⁴⁴ Menurut Martoyo dalam Setyo Budiningsih mengemukakan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima maka semakin besar motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga kepuasan kerja akan tercapai. Pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan, secara tidak langsung akan menciptakan kepuasan kerja karyawan, Sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi akan dapat lebih cepat tercapai⁴⁵

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang sedang kita hadapi. Hipotesis merupakan penjelasan yang bersifat sementara yang membantu peneliti dalam melakukan penelitian. Selain itu, hipotesis juga dapat diartikan sebagai suatu asumsi pernyataan tentang hubungan antara dua atau lebih variabel yang diharapkan dapat menjawab suatu pertanyaan dalam penelitian. Hipotesis disusun sebelum penelitian dilakukan, karena hipotesis akan memberikan petunjuk pada tahap pengumpulan, analisa, dan interpretasi data. Dengan menyusun hipotesis seorang peneliti akan

⁴⁴ Elis Siti Fatimah , H. M.Z. Arifin² , Dini Zulfiani” Hubungan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser” *Journal Administrasi Negara*, volume 7 nomor 4 tahun 2019, hal 9398

⁴⁵ Setyo Budiningsih, Moh. Mukeri Warso, dan Yulianeu” Hubungan Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasional PT. Pertani (Persero), Wilayah Jateng& DIY” *Journal of Management*, 2017, hal 2

lebih mudah mengerjakan penelitiannya.⁴⁶Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan seperti berikut :

1. H1: Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara pasial dan simultan

H0: Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara parsial dan simultan

2. H1: Ada nilai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara pasrsial dan simultan

H0: Tidak Ada nilai pengaruh pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara parsial dan simultan

3. H1: Ada variabel indepenđen yang memiliki nlai dominan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

H0: Tidak Ada variabel indepenđen yang memiliki nlai dominan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

4. H1: Ada variabel indepenđen yang menjadi prediksi

⁴⁶Drs.Syahrūm, M.Pd, dan Drs. Salim, M.Pd, *metode penelitian kuantitatif* (Bandung:citapustaka media, 2014), hal 98-100

peningkatan terhadap Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

H0: Tidak Ada variabel independen yang menjadi prediksi peningkatan dalam Kepuasan Kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan mengukur dan menganalisis variasi numerik secara objektif, penelitian kuantitatif bertujuan untuk menjelaskan, memprediksi, atau mengendalikan fenomena sosial. Penelitian asosiatif digunakan untuk jenis penelitian kuantitatif ini. Hal ini dikarenakan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana satu variabel berhubungan dengan variabel lainnya. Penelitian asosiatif menurut Sugiono dalam Krisnawati adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana dua variabel atau lebih saling mempengaruhi.⁴⁷

B. Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah sasaran utama dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan peneliti. Lokasi atau objek penelitian ini adalah Jl.Raya Bandara Juanda No. 26. Semalang Semabung, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, 61253, di Kantor Wilayah Kementerian Agama Jawa Timur. Peneliti memilih objek tersebut di karenakan peneliti pernah melaksanakan magang di tempat tersebut, sehingga peluang untuk mendapatkan berbagai sumber data terkait dengan penelitian ini menjadi lebih mudah

⁴⁷Peni Tunjung sari, “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. pos Indonesia (persero) Bandung” *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, (Vol. 1 No. 1, Maret 2011), hal 8

C. Populasi

Menurut Sugiyono dalam Adveni Aoliso populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁸ populasi adalah keseluruhan objek yang akan atau ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan *universe*. Anggota populasi dapat berupa benda-benda hidup maupun benda mati, dan manusia, dimana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur dan diamati. Populasi yang tidak pernah diketahui disebut *populasi infinitif* atau tidak terbatas, dan populasi yang jumlahnya diketahui dengan pasti disebut *populasi finitif*⁴⁹. Penelitian dapat dilakukan jika populasi telah teridentifikasi. sehingga jumlah variabel yang perlu dipelajari dan diukur menjadi jelas dan dapat diandalkan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bidang Humas dan Penyelenggara Haji Umroh yang berada di Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur dengan jumlah 35 orang.

D. Variabel, Dimensi dan Indikator Penelitian

variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal

⁴⁸ Adveni Aoliso, Hans Lao” Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang” *Jurnal Bisnis&Manajemen* Vol 3 No. 1, Halaman 11, Juni 2018,hal 11

⁴⁹Drs.Syahrum, M.Pd, dan Drs. Salim, M.Pd, *metode penelitian kuantitatif* (Bandung:citapustaka media, 2014), hal 113

tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Hatch dalam sugiyono variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.⁵⁰ Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel penelitian adalah sejenis masalah yang peneliti gunakan untuk mempelajari dan memecahkannya. Variabel bebas dan variabel terikat merupakan dua jenis variabel dalam penelitian ini. Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) merupakan variabel bebas penelitian, dan Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel terikat penelitian.

Variabel	Dimensi	Indikator
1.Kepemimpinan	Pemikir sistem	1.Mampu melihat dan memecahkan permasalahan secara menyeluruh
	Agen perubahan	1. Bertanggung jawab untuk melakukan perbaikan 2. mampu membangun ketertiban dan keteraturan
	Kreator	1. Mendorong dan menghargai kreativitas 2. dengan terus mencoba hal-hal

⁵⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung : Alfabeta,2013), hal 38

		baru
	Pelayan dan pengurus	1.Melayani orang lain dan berempati dengan mereka. 2. Gunakan persuasi untuk mencapai tujuan 3.Membangun komitmen
	<i>coordinator polikronik</i>	1. Mampu berkoordinasi banyak hal 2.Mampu berkolaborasi dengan banyak pihak
	Instruktur dan pelatih	1.Memberikan bimbingan dan saran pada bawahan 2.Menyemangati/memotivasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas
	Visioner	1. Mampu merumuskan visi Bersama 2.Mampu mengkomunikasikan visi dan mengajak merealisasikannya
2.Kompensasi	Kompensasi Langsung	1. Gaji 2. Insentif 3. Imbalan

		4. Tunjangan 5. Pesangon
	Kompensasi tidak langsung	1. Kenaikan Jabatan 2. Jaminan Kesehatan 3. Keselamatan Kerja 4. Kesempatan Belajar 5. Pujian dan Penghargaan
3. Kepuasan kerja	Gaji	1. pemberian gaji yang adil 2. Kenaikan upah yang adil
	Kepuasan Terhadap pekerjaan itu sendiri	1. Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan 2. tugas kerja yang diberikan memuaskan
	Promosi Jabatan	1. Jujur dengan diri sendiri dan perusahaan 2. kompeten dalam menyelesaikan tugas 3. loyalitas untuk membela organisasi
	Rekan sekerja	1. kerja sama yang baik sesama pegawai 2. kompetisi yang sehat antar pegawai
	Pemimpin/atasan	1. Pemimpin menentukan kebijakan dan peraturan yang

		berlaku dalam instansi 2.pemimpin memberi perlakuan yang sama antar pegawai
--	--	--

E. Tahap-tahap penelitian

1. Tahapan Pra Lapangan

Tahap orientasi adalah nama yang diberikan untuk tahap pra lapangan. Sebelum peneliti mulai mengumpulkan data, tahap ini sudah selesai. Tahap pra-lapangan diselesaikan untuk menemukan gambar objek eksplorasi di seluruh dunia. Peneliti akan merancang tahap penelitian pada langkah berikut. Ada enam fase di tahap pra-lapangan, khususnya:

- a) Tahap perencanaan penelitian;
- b) Tahap pemilihan lokasi penelitian;
- c) Tahap memperoleh izin penelitian;
- d) Tahap evaluasi keadaan lokasi penelitian;
dan
- e) Tahap pemilihan sampel.
- f) Tahap penyusunan kelengkapan penelitian.

2. Tahapan Lapangan

Tergantung dari subjeknya, tahap ini merupakan tahap pengumpulan data yang terfokus. Pada titik ini, data akan dikumpulkan oleh peneliti di lokasi penelitian. Data penelitian dikumpulkan dengan berbagai cara, antara lain melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi. Sejak saat itu, analisis membedah informasi tersebut sebagai bahan pemeriksaan.

3. Tahapan Analisis Data

Peneliti akan mengkaji apa saja yang diambil

pada saat ini. Peneliti menyajikan data dalam format tabel setelah menghitung dan mentabulasikan skor yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner. Setelah itu, peneliti menganalisa data skor dengan menggunakan metode statistik, menginterpretasi data yang dihasilkan dari metode tersebut, setelah itu peneliti membuat kesimpulan hasil penelitian dalam bentuk laporan.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. kuesioner(angket)

Menurut Sugiyono dalam Kartika Dwi Arisanti, angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh responden⁵¹. Peneliti menggunakan tipe kuesioner pada penelitian yaitu kuesioner tertutup. Kuesioner tertutup adalah sebuah pertanyaan yang sekaligus disediakan jawabannya, sehingga responden tinggal memilih⁵². Responden akan dapat dengan cepat menanggapi pernyataan yang diberikan oleh peneliti berkat kuesioner tertutup. Selain itu, peneliti akan lebih mudah menganalisis data kuesioner yang telah diisi.⁵³

⁵¹ Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol. 2, No. 1, Juli 2019, Hal 108

⁵² Dessy Damayanti, “SiHapes (Sistem Informasi Hasil Penelitian Siswa bagi Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 7 Semarang”, *Edu Komputika Journal* (Vol.1, No.2, Tahun 2014), Hal 53

⁵³ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, (Bandung: Alfabeta, 2010), Hal 143

selanjutnya responden hanya tinggal memilih jawaban yang dirasa sesuai dengan karakteristik yang ada dalam dirinya. Cara mengisi angket ini adalah dengan menekan tanda lingkaran yang ada dan terdapat pada *google form*. Berikut adalah skor dari jawaban atas pernyataan :

- a. SS : Sangat Setuju = 5
- b. S : Setuju = 4
- c. RR : Ragu-Ragu = 3
- d. TS : Tidak Setuju = 2
- e. STS : Sangat Tidak Setuju = 1

2. Dokumentasi

Peneliti menggunakan dokumentasi untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber media yang membahas tentang sumber atau objek yang akan diteliti. Dokumentasi dapat berupa foto atau tulisan dan karya orang lain.⁵⁴ Sugiyono berpendapat bahwa dokumentasi adalah proses perolehan data dan informasi melalui penggunaan buku, arsip, dokumen, dan laporan untuk mendukung penelitian.⁵⁵ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumen berbentuk tulisan seperti profil dan sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

⁵⁴SuciArischa, “Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru”, *JOM Fisip*, Vol. 6, Ed.1, 2019, Hal 8

⁵⁵Juliansyah Noor, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Kencana, 2011), hal 329

Selain itu, penelitian ini diperkuat dengan adanya foto kegiatan.

G. Teknik Reliabilitas dan Validitas Instrumen

1. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang hendak diukur. Jika data yang terkumpul terdapat kesamaan dengan data sesungguhnya pada objek yang diteliti, maka temuan penelitian tersebut valid. Suatu alat ukur dikatakan memiliki nilai validitas yang tinggi apabila dapat berfungsi dengan baik dan memberikan hasil yang akurat.⁵⁶ Dalam penelitian ini, korelasi person product moment digunakan oleh peneliti. R hitung dan r tabel dibandingkan dengan menggunakan uji validitas. Dengan tingkat signifikansi (sig. pada kedua sisi, 0,05 atau 5%). Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka uji validitas dianggap valid.⁵⁷ Korelasi *product moment* memiliki rumus, yaitu: Berikut nilai *r product moment*:

Tabel 3.1
Nilai r Product Moment

No	N	TarafSignifikan 5%
1	31	0,355
2	32	0,349

⁵⁶Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, (Bandung :Alfabeta, 2010), Hal 121

⁵⁷DweiPriyatno, “*Mandiri Belajar SPSS*”, (Jakarra: BukuKitta, 2009), hal 17-23

3	33	0,344
4	34	0,339
5	35	0,334

Dapat disimpulkan, bahwa tabel diatas menunjukkan r tabel dengan sig 0,05 dengan jumlah responden 35 mendapatkan hasil sebesar 0,334. Dengan menggunakan uji SPSS versi 25, uji validitas instrumen menghasilkan hasil seperti berikut:

Tabel 3. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₁)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.885	0.334	VALID
X1.2	0.910	0.334	VALID
X1.3	0.913	0.334	VALID
X1.4	0.824	0.334	VALID
X1.5	0.815	0.334	VALID
X1.6	0.898	0.334	VALID
X1.7	0.801	0.334	VALID
X1.8	0.907	0.334	VALID
X1.9	0.889	0.334	VALID
X1.10	0.809	0.334	VALID
X1.11	0.905	0.334	VALID
X1.12	0.830	0.334	VALID
X1.13	0.912	0.334	VALID
X1.14	0.875	0.334	VALID

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel kepemimpinan telah dinyatakan valid. Dikarenakan besarnya nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian

Tabel 3. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₂)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2-1	0.697	0.334	VALID
X2-2	0.778	0.334	VALID
X2-3	0.658	0.334	VALID
X2-4	0.861	0.334	VALID
X2-5	0.759	0.334	VALID
X2-6	0.773	0.334	VALID
X2-7	0.713	0.334	VALID
X2-8	0.853	0.334	VALID
X2-9	0.741	0.334	VALID
X2-10	0.743	0.334	VALID

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan variabel kompensasi dianggap valid, dikarenakan besarnya nilai r hitung > r tabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian.

Tabel 3. 4
Hasil Uji Validitas Variabel kepuasan kerja (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y-1	0.727	0.334	VALID
Y-2	0.633	0.334	VALID
Y-3	0.858	0.334	VALID
Y-4	0.861	0.334	VALID
Y-5	0.909	0.334	VALID
Y-6	0.924	0.334	VALID
Y-7	0.937	0.334	VALID

Y-8	0.917	0.334	VALID
Y-9	0.876	0.334	VALID
Y-10	0.807	0.334	VALID
Y-11	0.787	0.334	VALID

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja dianggap valid, dikarenakan besarnya nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana alat ukur stabil dalam mengukur suatu hal. Reliabilitas juga biasa disebut keandalan, konsistensi atau keterpercayaan.⁵⁸ Selain itu, reliabilitas akan menguji apakah suatu instrumen yang digunakan mampu memperoleh informasi yang dapat dipercaya untuk mengungkap data di lapangan sebagai alat pengumpulan data. Tujuan utama uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat konsistensi suatu kuesioner yang digunakan oleh peneliti. Sehingga, kuesioner tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian, meskipun penelitian tersebut dilakukan berulang-ulang dengan kuesioner yang sama.⁵⁹ Uji reliabilitas menetapkan bahwa hasil instrumen dikatakan reliabel apabila nilai “Alpha” lebih besar dari nilai r tabel dan taraf signifikansi 0,05 persen.

⁵⁸ Muhammad Uyun, Baquandi Lutvi Yoseanto, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Deepublish, 2022), hal 72

⁵⁹ Yusuf Amrozi “*metode penelitian dalam bidang sistem informasi dan komunikasi*” (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2022), hal 37

- a. **Hasil uji reliabilitas pada kepemimpinan(X1)**
Variabel kepemimpinan memiliki 14 pernyataan yang akan diuji reliabilitasnya oleh peneliti. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari variabel kepemimpinan.

Tabel 3. 5
Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Cronbach's Alpha	Number of Items
.975	14

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha dari variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,975. Sedangkan nilai r kritis sebesar 0,334 (uji 2 sisi pada sig. 0,05) dengan jumlah N 35. Dari pernyataan tersebut diketahui, bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,334$, Variabel kepemimpinan kemudian dapat dianggap dapat dipercaya dan layak untuk penelitian.

- b. **Hasil uji reliabilitas pada kompensasi(X2)**

Peneliti akan menguji reliabilitas 10 pernyataan pada variabel kompensasi. Uji reliabilitas variabel kompensasi menghasilkan hasil seperti berikut.

Tabel 3. 6
Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi

Cronbach's Alpha	No Item
.915	10

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha dari variabel kompensasi adalah sebesar 0,915. Sedangkan nilai r kritis sebesar 0,334 (uji 2 sisi pada sig. 0,05) dengan jumlah N 35. Dari pernyataan tersebut diketahui, bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,334, maka variabel kompensasi dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan bahan penelitian.

c. Hasil uji reliabilitas pada kepuasan kerja (Y)

Variabel kepuasan kerja memiliki 11 pernyataan yang akan diuji reliabilitasnya oleh peneliti. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari variabel kepuasan kerja.

Tabel 3. 7
Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan kerja

Cronbach's Alpha	No Item
.934	11

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's Alpha dari variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,958. Sedangkan nilai r kritis sebesar 0,334 (uji 2 sisi

pada sig. 0,05) dengan jumlah N 35. Dari pernyataan tersebut diketahui, bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,334, maka variabel kepuasan kerja bisa dikatakan solid dan layak untuk digunakan sebagai bahan penyelidikan.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah metode yang digunakan untuk menemukan jawaban atas pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah datadari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.⁶⁰ Penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dan pendekatan kuantitatif. Sebelum memulai uji regresi berganda, peneliti melakukan uji analisis terlebih dahulu. Program yang digunakan untuk melakukan analisis data adalah *IBM Statistical Packages for Social Science* (SPSS) versi 25. Uji analisis berikut akan dipergunakan untuk penelitian ini:

1. Uji Asumsi Klasik

⁶⁰Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*”, (Bandung :Alfabet, 2010), Hal, 147

Uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas adalah tiga uji data yang membentuk uji asumsi klasik.⁶¹

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul termasuk dalam populasi yang berdistribusi normal. Dalam uji normalitas peneliti menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov test* sebagai pembuktian kenormalan distribusi data. Distribusi normal adalah distribusi yang nilai signifikannya lebih besar dari 0,05, sedangkan distribusi abnormal adalah distribusi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05.⁶²

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas.⁶³ VIF digunakan sebagai

⁶¹ RendyGulla, Sem George Oroh,dkk. “Analisis Harga, Promosi, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Manado Grace Inn. Jurnal Emba”, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 3, No 1, Hal 1316

⁶² Dr. Juliansyah Noor, S.E., M.M. “metodologi penelitian: skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah” (Jakarta: kencana, 2011)

⁶³ Karina Meidiawati, Titik Mildawati, “Pengaruh Size, Growth, Profitabilitas, Struktur Modal, Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan” *jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Volume 5, Nomor 2, Februari 2016, hal 8

kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas pada regresi linier yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas. Tidak menunjukkan gejala multikolinearitas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan jumlah VIF kurang dari 10.⁶⁴

c. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghazali dalam Widodo ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yakni melihat Grafik Plot, uji Park, uji Glejser, dan uji White⁶⁵

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan kerja.⁶⁶ Langkah-

⁶⁴ Mega Sriningsih ,Djoni Hatidja, Jantje D. Prang” Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut” *JurnalIlmiah Sains*, Vol. 18 No. 1, April 2018, hal 19

⁶⁵Dr.Widodo,” Metodologi Penelitian” (Depok:PT Raja GrafindoPersada, 2017) ,hal 80

⁶⁶ Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi”” PengaruhMotivasiKerja, LingkunganKerja, Budaya KerjaTerhadap Kinerja

langkah menggunakan uji regresi linier berganda yaitu:⁶⁷

1. Merumuskan hipotesis (H1 dan H0)
2. Menyusun tabel penolong
3. Menghitung a dan b

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

4. Membuat persamaan regresi
5. $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$
Keterangan:
 $\hat{Y}$: (baca: Y topi), variabel yang akan diprediksi
a : Konstanta, harga y bila $X_1, X_2 = 0$,
bisa bernilai + atau -
 b_1 : Koefisien variabel X_1 , bisa bernilai + atau -
 b_2 : Koefisien variabel X_2 , bisa bernilai + atau -
6. Menghitung nilai korelasi ganda

$$R_{(x_1, x_2)y} = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

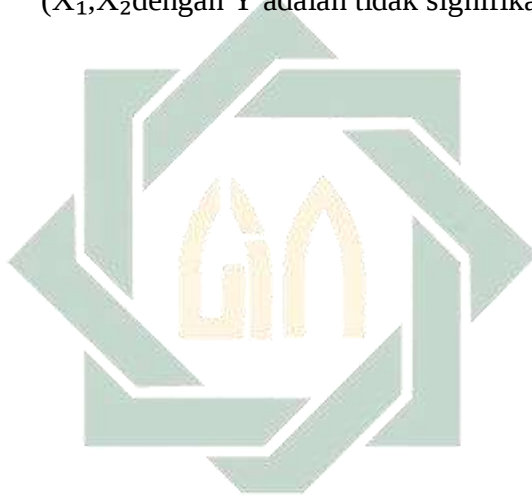
7. Menghitung determinan korelasi ganda
 $KD = R^2 \times 100\%$
8. Menghitung signifikansi

Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”, *Jurnal Penelitian Ipteks*, (vol. 4 No. 1 Januari 2019), hal 55

⁶⁷ Amaluddin Haslinda.” Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standart Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo”. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*. (Vol 2 No 1 Tahun 2016) hal 1-2

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

9. Mengambil kesimpulan
 - a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak
(X_1, X_2 dengan Y adalah signifikan)
 - b) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_1 ditolak
(X_1, X_2 dengan Y adalah tidak signifikan)



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Usulan pembentukan Kementerian Agama pertama kali disampaikan oleh Mr. Muhammad Yamin dalam Rapat besar badan penyelidik usaha-usaha persiapan kemerdekaan Indonesia, tanggal 11 Juli 1945. Dalam rapat tersebut Mr. Muhammad Yamin mengusulkan perlu diadakannya kementerian yang istimewa, yaitu yang berhubungan dengan agama. Setelah berdirinya Kementerian Agama, urusan keagamaan dan peradilan agama bagi umat Islam yang telah berjalan sejak prakemerdekaan menjadi tanggung jawab Kementerian Agama.

Utusan Kementerian Agama Republik Indonesia yang merupakan bagian dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur mewakili Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur bertanggung jawab untuk mengawasi urusan agama di Jawa Timur, termasuk perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan yang terkait dengan agama. Instansi vertikal Kementerian Agama yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama adalah Kanwil Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan kebijakan Menteri Agama dan peraturan perundang-undangan yang telah

ditetapkan, Kanwil Kementerian Agama Jawa Timur bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama.

2. VISI DAN MISI KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI JAWA TIMUR

a) VISI

Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong.

b) MISI

1. meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama
2. memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
3. meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata
4. meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu
5. meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan
6. memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik⁶⁸

3. Struktur Organisasi Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur Tahun 2022

⁶⁸ Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur, 2007, sejarah dan visi misi Kantor wilayah kementerian agama provinsi jawa timur diakses pada tanggal 30 November 2022 dari <https://kemenag.go.id>



4. Bidang PHU atau Penyelenggara Haji dan Umroh

Bidang penyelenggara haji dan umroh memiliki fungsi sebagai penyiapan Kebijakan Teknis dan Perencanaan bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah. Selain itu, ada beberapa kepala Subkor atau sub koordinator yang menangani bidang Penyelenggara Haji dan Umroh:

- a. Subkor Pendaftaran dan Dokumen Haji
- b. Subkor Pengelolaan Keuangan Haji
- c. Subkor Akomodasi, Transportasi, dan Perlengkapan Haji
- d. Subkor Pembinaan Haji dan Umroh
- e. Subkor Pendaftaran dan Dokumen Haji

Tugas Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umroh

- a. Tugas seksi pendaftaran dan dokumen haji adalah melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang pendaftaran dan dokumen haji
- b. Tugas seksi pembinaan haji dan umroh adalah melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang pembinaan haji dan umrah

- c. Tugas seksi akomodasi, transportasi, dan perlengkapan haji adalah melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang akomodasi, transportasi, dan perlengkapan haji
- d. Tugas seksi pengelolaan keuangan haji tugas adalah melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang pengelolaan keuangan haji
- e. Tugas seksi sistem informasi haji tugas adalah melakukan penyiapan bahan pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan dibidang pengelolaan sistem informasi haji dan umrah

5. Bagian Humas (Hubungan Masyarakat)

Humas bertugas sebagai Pengelolaan data, pengembangan sistem informasi, hubungan masyarakat, dan publikasi dan Pelaksanaan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, perlengkapan, pengadaan, dan pemeliharaan barang milik negara, serta fasilitasi pelayanan terpadu di Kanwil Kementerian Agama provinsi.

B. Penyajian data

1. Uji Asumsi Klasik

uji asumsi klasik digunakan untuk analisis regresi linear berganda dengan bantuan program komputer SPSS. Tujuan uji asumsi klasik adalah memberikan kepastian bahwa analisis regresi linear berganda

memiliki ketepatan dan estimasi yang konsisten.⁶⁹ Berikut pengujian yang dilakukan untuk uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Noni ardian meyakini bahwa Tujuan uji normalitas adalah menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian ini adalah yang memiliki distribusi normal.⁷⁰ Pada penelitian ini, uji normalitas memakai Kolmogrov-Smirnov Test dengan taraf (sig) $> 0,05$. Berikut adalah hasil uji normalitasnya

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.10658802
	Absolute	.126
Most Extreme Differences	Positive	.126
	Negative	.126

⁶⁹ Erika Apulina Sembiring,” Pengaruh Metode Pencatatan Persediaan Dengan Sistem Periodik Dan Perpetual Berbasis Sia Terhadap Stock Opname Pada Perusahaan Dagang Di Pt Jasum Jaya”, *Accumulated Journal*, Vol. 1 No. 1 January 2019, hal 73

⁷⁰ Noni Ardian,” Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB”, *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik* Vol. 4 No. 2 Juli 2019, hal 127

	Negative	-.067
Kolmogorov-SmirnovZ		.126
Asymp.Sig.(2-tailed)		.171

Berdasarkan hasil dari uji normalitas di atas, nilai signifikansi variabel dinyatakan lebih besar dari 0,05 ($0,171 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas. Jika hasil penelitian menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 dan nilai *tolerance* $< 0,01$ berarti ada multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,01$ maka tidak ada multikolinearitas.⁷¹

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	0,593	1,687
	Kompensasi	0,593	1,687

Tabel sebelumnya menunjukkan bahwa variabel

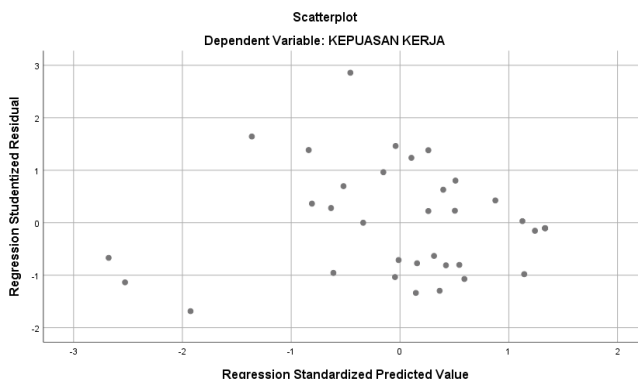
⁷¹ Rizkia Anggita Sari, "Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia", *Jurnal Nominal* / Volume I Nomor I / Tahun 2012, hal 133

kepemimpinan memperoleh nilai tolerance 0,593 lebih besar dari 0,10 dan VIF 1,687 lebih kecil dari 10. VIF 1,687 < 10 dan nilai tolerance 0,593 > 0,10 dicapai untuk variabel kompensasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas pada variabel bebas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui residual persamaan dan perbedaan pada model regresi.⁷² Membuat gambar spesifik dari grafik scatterplot adalah langkah pertama dalam menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Jika titik pada grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu, maka tidak ada gejala heteroskedastisitas. Analisis memakai program SPSS 25 for Windows

Gambar 4.3
Hasil Heteroskedastisitas (Uji Scatterplot)



⁷² Dyna Nuzul Cahyanti, Nengah Sudjana, Devi Farah Azizah, "Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Dan Solvabilitas Terhadap Audit Delay (Studi Pada Perusahaan Lq 45 Sub-Sektor Bank Serta Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2010 – 2014)", *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 38 No. 1 September 2016, hal 71

Hasil scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik pada tabel tersebar secara acak dan tidak menghasilkan grafik tertentu. Hasilnya, instrumen penelitian tidak terindikasi heteroskedastitas, dan telah mampu menjawab asumsi klasik pada uji regresi. Uji Glejser merupakan tambahan dari uji scatterplot. Dengan menggunakan pengujian regresi pada hasil AbsRes (Absolute Residual) dari variabel bebas. Uji Glejser menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 4
Hasil Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan	0,051	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,973	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Nilai uji heteroskedastisitas glejser terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi $0,051 > 0,05$. Variabel kompensasi memiliki nilai $0,973 > 0,05$. Oleh karena itu, model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas dan dapat diuji lebih lanjut.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Korelasi linier antara sejumlah variabel dapat diuji dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Berdasarkan variabel independen, uji regresi linier berganda dapat memprediksi nilai variabel dependen.

Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda penelitian ini:

a. Descriptive Statistics

Tabel 4. 5
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KEPUASAN KERJA	44,74	9,568	35
KEPEMIMPINAN	55,20	12,700	35
KOMPENSASI	37,60	9,882	35

Besarnya rata-rata variabel ditunjukkan pada tabel "*Descriptive Statistics*". Nilai rata-rata untuk kepemimpinan adalah 55,20. Nilai rata-rata untuk kompensasi adalah 37,60. Selain itu, untuk nilai rata-rata kepuasan kerja adalah 44,74. Nilai simpangan baku untuk variabel kepemimpinan adalah 12,700. Sedangkan nilai simpangan baku untuk kompensasi adalah 9,882, serta nilai simpangan baku untuk variabel kepuasan kerja adalah 9,568.

b. Correlations

Tabel 4. 6
Correlations

		Kepuasan kerja	Kepemimpinan	Kompensasi
Pearson Correlation	Kepuasan kerja	1.000	.777	.753
	Kepemimpinan	.777	1.000	.190
	Kompensasi	.753	.190	1.000
Sig.(1-tailed)	Kepuasan kerja	.	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.029
	Kompensasi	.000	.029	.
N	Kepuasan kerja	35	35	35
	Kepemimpinan	35	35	35
	Kompensasi	35	35	35

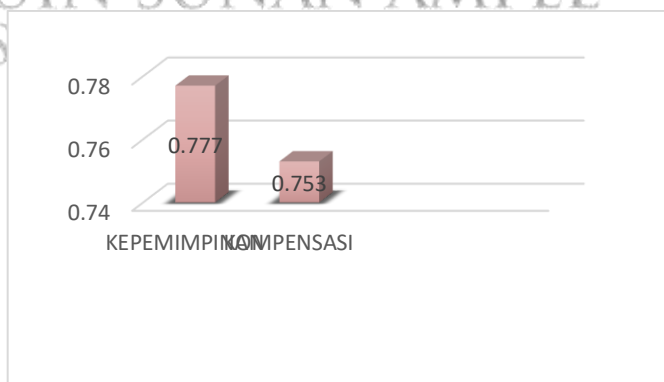
Informasi tentang hubungan antara variabel X1, X2, terhadap Y dapat dilihat pada tabel “Correlations”. Suatu hubungan dianggap signifikan jika $p \text{ value} < 0.05$. Berikut adalah penjelasan dari tabel korelasi di atas:

1) Signifikansi

Sig.(1-tailed)		
No	Variabel X	Kepuasan Kerja(Y)
1.	Kepemimpinan	0,000
2.	Kompensasi	0,000

Dari tabel “*Corelations*” dapat disimpulkan, bahwa terdapat hubungan dari variabel X1, X2 terhadap Y. Dengan menggunakan SPSS Versi 25 mendapatkan signifikansi dari variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah 0,000 dan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,000 yang menunjukkan bahwa signifikansi variabel independen tidak melebihi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

2) Nilai Hubungan Pearson Correlation



Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil diagram tersebut adalah memberikan penjelasan tentang hubungan antar variabel. Variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,777 (tinggi/kuat). Sedangkan, kompensasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,753 (tinggi/kuat). Saat menentukan kekuatan hubungan variabel, sumber berikut digunakan sebagai pedoman:

Tabel 4. 7
Makna Nilai Korelasi Product Moment

Nilai	Makna
0,00-0,19	Sangatrendah/sangatlemah
0,20-0,39	Rendah/lemah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi/kuat
0,80-1,00	Sangat tinggi/sangat kuat

c. Variables Entered / Removed

Tabel 4. 8
Variables Entered / Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Kompensasi ^b	.	Enter

Dependent Variable:Kepuasan kerja

Tabel “*Variabel Entered/Removed*” merupakan tabel yang memberi informasi bahwa semua variabel dalam riset ini disertakan untuk pengelolaan data.

d. *Model Summary*

Tabel 4. 9
Model Summary

Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	,846 ^a	0,715	,697	5.264

a. predictors: (constant), kepemimpinan, kompensasi

b. dependent variable: kepuasan kerja

Nilai R dapat ditemukan di tabel “*Model Summary*”. Besarnya koefisien regresi antara kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) dengan kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh nilai R. Nilai R pada tabel “*Model Summary*” menunjukkan 0,846 (sangat kuat). Sedangkan nilai R square pada tabel “*Model Summary*” menunjukkan 0,715. Hal ini menunjukkan, bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi memberikan kontribusi untuk mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 71,5%, sedangkan 28,5% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

e. *Standart Error of Estimate(SEE)*

Standart Error of Estimate adalah teknik pengujian untuk melihat jenis regresi yang dipilih bisa dipakai sebagai *predictor* atau tidak. Oleh karena itu, nilai simpangan baku variabel dependen dan nilai SEE harus dibandingkan. Pada tabel “*Model Summary*” Nilai *Standart Error of Estimate (SEE)* menunjukkan 5,264. Sedangkan pada tabel “*Descriptive Statistic*” nilai simpangan baku variabel dependen adalah 9,568. Jadi nilai $SEE < \text{simpangan baku}$. Hal tersebut dapat digunakan sebagai prediktor kepuasan kerja.

f. *Anova*

Tabel 4. 10 Anova

Model	Sumof Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2226.060	2	1113.030	40.171	.000 ^b
Residual	886.626	32	27.707		
Total	3112.686	34			

a.Dependent variable:kepuasankerja

b.Predictors (constant): kepemimpinan,kompensasi

Tabel “*Anova*” digunakan untuk memperkuat interpretasi, yakni hubungan kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah

sangat signifikan. Hal tersebut terlihat dari nilai F adalah 40,171 dengan nilai *p value* 0,000 ($<0,05$). Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa kepemimpinan dan kompensasi dinyatakan berhubungan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja.

g. *Coefficients*

Tabel 4. 11
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.154	4.201		1.941	.061
Kepemimpinan	.376	.092	.499	4.076	.000
Kompensasi	.421	.119	.435	3.546	.001

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Tabel "*Coefficients*" memberikan informasi terkait persamaan regresi. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai constanta sebesar 8.154, dan untuk kepemimpinan sebesar 0,376, sementara kompensasi sebesar 0,421. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 8.154 + 0,376(0) + 0,421(0)$$

$$Y = 8.154 + 0 + 0$$

$$Y = 8.154$$

Artinya, Jika kepemimpinan = 0($X_1=0$) dan kompensasi = 0($X_2=0$), maka kepuasan kerja adalah sebesar 8.154.

C. Pengujian Hipotesis

- 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Hasil pengujian regresi, variabel kepemimpinan dinyatakan memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Pernyataan itu dibuktikan dari nilai signifikansi variabel kepemimpinan melalui tabel *Correlations* dengan hipotesis :

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

H0: Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Pada tabel *Correlations*, nilai signifikansi variabel kepemimpinan menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ artinya H0 ditolak. Maka variabel kepemimpinan dinyatakan berpengaruh atas variabel kepuasan kerja di Kanwil kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

- 2) Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Hasil pengujian regresi, variabel kompensasi dinyatakan memberikan pengaruh signifikan terhadap

variabel kepuasan kerja. Pernyataan itu dibuktikan dari nilai signifikansi variabel kompensasi melalui tabel *Correlations* dengan hipotesis :

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

H0: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Pada tabel *Correlations* nilai signifikansi variabel kompensasi menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ artinya H0 ditolak. Maka variabel kompensasi dinyatakan berpengaruh atas variabel kepuasan kerja di Kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

- 3) Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Hasil pengujian regresi secara simultan variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel "*Annova*" pada bagian p value (Sig). Hipotesisnya sebagai berikut:

H1: Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah kementerian agama Provinsi Jawa Timur.

H0: Kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Pada tabel "*anova*" nilai signifikansi menunjukkan angka $0,000 < 0,05$. Nilai tersebut mengindikasikan H1 diterima dan H0 ditolak. Maka dapat disimpulkan Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah kementerian agama Provinsi Jawa Timur.

- 4) Ada variabel yang menjadi prediksi peningkatan dalam kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah kementerian agama Provinsi Jawa Timur.

Model regresi dapat dijadikan sebagai *predictor* dengan cara melihat nilai *SEE*. Jika nilai *SEE* tidak melampaui nilai simpangan baku, Maka variabel independen tersebut layak dijadikan *predictor* peningkatan variabel dependen. Hasil pengujian regresi di tabel “*summary*” menunjukkan nilai *SEE* sebesar 5,264, sedangkan nilai simpangan baku variabel dependen adalah 9,568. Jadi, $5,265 < 9,568$ sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan dan kompensasi dinyatakan layak menjadi *predictor* peningkatan kepuasan kerja.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara parsial dan simultan.
- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur Secara parsial.
- Secara parsial hasil penelitian dapat dilihat dari tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa nilai signifikan variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah $p \text{ value } 0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Hasil tersebut diperkuat dengan penjelasan sebagai berikut. Menurut Kuswadi dalam Made Suprpta menyatakan bahwa pemimpin harus juga dapat merasakan apa yang dibutuhkan karyawan,

sehingga karyawan akan merasa puas. Sedangkan menurut Suhendi dalam Made Suprpta menyatakan, bahwa peran para pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat kinerja organisasi. Hal tersebut di perkuat oleh pendapat Sasongko dalam Made Suprpto yang menyatakan, jika seorang pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas, sehingga pada akhirnya karyawan mampu memperbaiki kinerja kearah yang lebih produktif.⁷³

- b. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur Secara parsial.

Secara parsial hasil penelitian dapat dilihat dari tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa nilai signifikan varaiabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah $p \text{ value } 0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Hasil tersebut diperkuat dengan penjelasan sebagai berikut.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja yang menjadi prioritas adalah kompensasi finansial maupun non finansial. Jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga meningkat. Ada hal-hal yang perlu dilakukan agar kepuasan kerja tercapai.

⁷³ Made Suprpta, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana” Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06 (2015), hal 438

Pertama, gaji/imbalan yang dirasakan pegawai harus adil dan perlu mendapatkan perhatian. Karena gaji/upah berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Kedua, organisasi melakukan perlu mengadakan promosi jabatan yang sebaiknya ada dan dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawan yang berprestasi. Hal ini dipandang sebagai penghargaan dari perusahaan atas keberhasilan karyawan yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.⁷⁴

- c. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara dan simultan. Secara simultan hasil penelitian dapat dilihat dari tabel “*anova*” yang menyatakan, bahwa nilai signifikan variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah $p \text{ value } 0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Hasil tersebut diperkuat dengan penjelasan sebagai berikut.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Utama dan Mulyanto dalam setiap

⁷⁴ Angga Pratama” Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ilmiah Semarak*, Vol. 1, No.3, Oktober 2018, hal 135

organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁷⁵

Dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan perlu adanya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan untuk menggerakkan seseorang dengan cara mempengaruhi agar orang tersebut melakukan suatu kegiatan agar mencapai tujuan yang diharapkan . Oleh sebab itu kepemimpinan sangat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut.⁷⁶

- 2) Nilai hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara parsial dan simultan.
 - a. Nilai hubungan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara parsial.

⁷⁵ Kenny Yulianto Kurniawan” Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Parit Padang Global” *AGORA Vol. 3, No. 2, 2015*, hal 115

⁷⁶ Ellisyah Mindari” Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bisma Hamirah Palembang” *Jurnal Ecoment Global*, Volume 3 Nomor 1 Edisi Februari 2018, hal 36

hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa Nilai korelasi variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah 0,777 dengan p value $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan, bahwa variabel kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

- b. Nilai hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara parsial.

hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Correlations*” yang menyatakan, bahwa nilai Nilai korelasi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,753 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan, bahwa variabel kompensasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

- c. Nilai hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara simultan.

Secara simultan, nilai hubungan dapat dilihat di tabel “*Model Summary*” pada bagian R. Nilai tersebut menyatakan, bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,846. Nilai 0,846 membuktikan adanya hubungan yang sangat kuat dari variabel X terhadap variabel Y. Tabel makna nilai korelasi

memperjelas bahwa kekuatan korelasi 0,80-1,00 mengartikan nilai hubungannya sangat kuat. Sedangkan variabel kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,715 di lihat dari nilai R Square. Hasil tersebut menjelaskan kontribusi sebesar 71,5% dan sisanya 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

- 3) Nilai pengaruh tertinggi antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Correlation*” yang menyatakan, bahwa nilai korelasi variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah 0,777 dengan p value $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, nilai korelasi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah 0,753 dengan p value $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut membuktikan bahwa variabel kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan kedua nilai tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan memberikan pengaruh lebih tinggi terhadap kepuasan kerja dibandingkan kompensasi.

- 4) Prediksi peningkatan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

Hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Model Summary*” dengan melihat nilai SEE. Nilai SEE tidak boleh melampaui nilai simpangan baku variabel *dependen*. Pada penelitian ini, nilai SEE menunjukkan angka 5,264, sedangkan nilai simpangan baku variabel *dependen* pada tabel “*Descriptive Statistics*” menunjukkan angka sebesar 9,568. Berdasarkan data

tersebut, dapat dikatakan nilai SEE lebih kecil dari simpangan baku ($5,264 < 9,568$). Dengan demikian, jenis regresi ini bisa ditetapkan sebagai predictor kepuasan kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur. Oleh karena itu, pihak Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur sebaiknya melakukan peningkatan kepuasan kerja pegawainya dengan cara meningkatkan kepemimpinan dan kompensasi yang lebih baik.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara parsial dan simultan.
 - a) Secara parsial hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Correlations*”, nilai signifikansi variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ yang berarti H1 diterima. Pernyataan tersebut mengidentifikasi kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
Sedangkan nilai signifikansi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan H1 diterima. Pernyataan tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.
 - b) Secara simultan, hasil penelitian ini dapat dilihat dari tabel “*Annova*” yang menyatakan, bahwa nilai signifikan variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ yang berarti H1 diterima. Artinya, ada pengaruh variabel kepemimpinan dan

kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

2. Nilai hubungan antara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur secara parsial dan simultan.

- a) Secara parsial, hasil penelitian dapat dilihat dari tabel “*Correlations*” yang menunjukkan data tentang korelasi antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Nilai korelasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,777. Sedangkan p value bernilai $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, kepemimpinan dinyatakan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Sedangkan nilai korelasi antara kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,753. Sedangkan p value bernilai $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai tersebut, kompensasi dinyatakan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja.

- b) Secara simultan, nilai hubungan dapat dilihat dari tabel “*Model Summary*” pada bagian R. Nilai tersebut menyatakan hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan sebesar 0,846. Nilai 0,846 membuktikan adanya hubungan yang sangat kuat dari variabel X terhadap variabel Y. Sedangkan nilai R Square variabel kepemimpinan dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 0,715. Hasil tersebut menjelaskan kontribusi sebesar 71,5% dan sisanya 28,5 % dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Tabel "*Coefficients*" memberikan informasi tentang persamaan regresi. Berdasarkan tabel "*Coefficients*" dapat dilihat nilai constanta sebesar 8.154, dan untuk kepemimpinan sebesar 0,376, sementara kompensasi sebesar 0,421. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$\hat{Y} = 8.154 + 0,376(0) + 0,421(0)$$

$$Y = 8.154 + 0 + 0$$

$$Y = 8.154$$

Artinya, Jika kepemimpinan = 0($X_1=0$) dan kompensasi = 0($X_2=0$), maka kepuasan kerja adalah sebesar 8.154.

4. Nilai hubungan paling dominan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

tabel "*Correlations*" memberikan informasi tentang variabel *independen* yang paling dominan terhadap variabel *dependen*. Nilai hubungan atau korelasi kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,777 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Sedangkan nilai korelasi variabel kompensasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0,753 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh kuat terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan perbandingan kedua nilai tersebut, pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dinyatakan lebih tinggi dibandingkan variabel kompensasi.

5. Prediksi peningkatan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Pada tabel “*Model Summary*” diperoleh nilai Standart Error of Estimate (SEE) sebesar 5,264. Sedangkan nilai simpangan baku variabel dependen sebesar 9,568.maka nilai $SEE < \text{simpangan baku}$. Sehingga dapat dikatakan, bahwa kepemimpinan dan kompensasi dapat menjadi prediksi peningkatan kepuasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur.

B. Saran dan Rekomendasi

Bagi peneliti selanjutnya,diharapkan mampu melakukan penelitian lanjutan agar mengetahui variabel lain yang dapat memberikan pengaruh kepuasan kerja selain kepemimpinan dan kompensasi. Peneliti berharap agar penelitian selanjutnya dapat memperkuat teori-teori tiap variabel. Selain itu peneliti juga berharap agar peneliti selanjutnya menambah jumlah populasi penelitian.

C. Keterbatasan Penelitian

Masih terdapat keterbatasan dan kelemahan dalam penelitian ini. Metode ilmiah yang digunakan dalam penelitian ini kurang sempurna. Dari sudut pandang peneliti, masih terdapat responden yang tidak menjawab kuesioner penelitian secara tepat waktu. Hal ini disebabkan jadwal pegawai padat dengan pekerjaannya. Selain itu, banyak pegawai yang sedang bertugas di luar kantor atau dinas luar kota.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha R.N, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember", *Jurnal Penelitian Ipteks*, (vol. 4 No. 1 Januari 2019)
- Adiawaty S "Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan" *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 23 No. 3 2020
- Agathanisa C , Arif Partono Prasetio "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda" *Jurnal Mitra Manajemen*, 2018
- Akmal A, Ihda Tamini "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya makmur Mobil Medan" *Jurnal Bisnis Administrasi* ,Volume 04, Nomor 02, 2015
- Almigo N "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan" *Jurnal PSYCHE*, Vol. 1 No. 1, Desember 2004
- Amrozi Y.2022 "metode penelitian dalam bidang sistem informasi dan komunikasi" (Depok:PT Raja Grafindo Persada)
- Aoliso A, Hans Lao "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang" *Jurnal Bisnis & Manajemen* Vol 3 No. 1, Halaman 11, Juni 2018

Ardian N "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB", *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik* Vol. 4 No. 2 Juli 2019

Arisanti K.D, Ariadi Santoso, dan Siti Wahyuni, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, Vol. 2, No. 1, Juli 2019

Arischa S, "Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru", *JOM Fisip*, Vol. 6, Ed.1, 2019

Aruan Q.S, Mahendra Fakhri "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia" *Modus* 2015

Budiningsih S, Moh. Mukeri Warso, Yulianeu" Hubungan Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Pada Komitmen Organisasional PT. Pertani (Persero), Wilayah Jateng & DIY" *Journal of Management*, 2017

Cahyanti D.N, Nengah Sudjana, Devi Farah Azizah," Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Dan Solvabilitas Terhadap Audit Delay (Studi Pada Perusahaan Lq 45 Sub-Sektor Bank Serta Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2010 – 2014)", *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 38 No. 1 September 2016

Damayanti D, “Sihapes (Sistem Informasi Hasil Penelitian Siswa bagi Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 7 Semarang”, *Edu Komputika Journal* (Vol.1, No.2, Tahun 2014)

Diyawan N.A ”Pengaruh Perencanaan Karir Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur” Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019

Fatimah E.S , Arifin , Dini Zulfiani ”Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Paser” *Journal Administrasi Negara*, volume 7 nomor 4 tahun 2019

Gulla R, Sem George Oroh,dkk. “Analisis Harga, Promosi, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Manado Grace Inn. Jurnal Emba”, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 3, No 1

Handayani T ”Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru” *Jurnal Utilitas* Vol. 1 No. 1 April 2015

Harahap D.W ”Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019

Hasanah U ”Analisis Pengaruh Biaya Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan” *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 (2) 2018

- Haslinda A "Pengaruh Perencanaan Anggaran dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standart Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo". *Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban*. (Vol 2 No 1 Tahun 2016)
- Hidayat W "Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam" *Jurnal Kajian dan Penelitian Pendidikan Islam* Vol. 14, No.1, Juni 2020
- Indrasari M. 2017 "Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan" (Yogyakarta: Indomedia Pustaka)
- Jufrizen" Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2017
- Katidjan P, Suharno Pawirosumarto, Albertus Isnaryadi "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Volume VII, No. 3, Okt 2017
- Kurniawan K.Y "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Parit Padang Global" *AGORA* Vol. 3, No. 2, 2015
- Mahfud I "Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam" *jurnal Madani Syari'ah* Vol. 2, Agustus 2019

- Marpaung M "pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta" *Jurnal Ilmiah WIDYA*, 2014
- Meidiawati K, Titik Mildawati "Pengaruh Size, Growth, Profitabilitas, Struktur Modal, Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan" *jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi* ,Volume 5, Nomor 2, Februari 2016
- Mindari E "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bisma Hamirah Palembang" *Jurnal Ecoment Global*, Volume 3 Nomor 1 Edisi Februari 2018
- Muizu W.O.Z, Umi Kaltum, Ernie T. Sul "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Pendidikan*, Volume 2, Nomer 1 2019
- Mukhlis M.I, Ma'sud, Rahayu Puji Suci "Analisis Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Konawe" *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 6, Nomor 1, Maret 2020
- Noor J 2011 "*metodologi penelitian:skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*"(jakarta:kencana)
- Norman E, Rio Kartika Supriyatna "Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam" *jurnal Religion Education Social Laa Roiba* Volume 3 Nomor 1 2021
- Pahlawan A, "Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu” *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, Volume 1 nomor 2 Desember 2020

Potale R, Yantje Uhing ”Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado” *Jurnal Riset Ekonomi* 2015

Pratama A” Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan” *Jurnal Ilmiah Semarang*, ,Vol. 1, No.3, Oktober 2018

Priyatno D.2009 “Mandiri Belajar SPSS”, (Jakarta: Buku Kitta)

Priyono.2010 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Sidoarjo: Zifatama Publisher)

Rizal S.M, Radiman “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019

Rosmaini dan Hasrudy Tanjung ”Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019

Rozzaid Y, Toni Herlambang, dan Anggun Meyrista Devi ”Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan(Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi),

Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol. 1 No. 2
Desember 2015

Samsun, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Manajemen Al-Falah*, Vol. 17, No. 31, Juni 2018

Sari R.A” Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Corporate Social Responsibility Disclosure Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia”, *Jurnal Nominal / Volume I Nomor I / Tahun 2012*

Sayra N, Azuar Juliandi ”Kepemimpinan dalam perspektif Islam” *Jurnal Riset Sains Manajemen* Volume 1, Nomor 1, 2017

Sembiring E.A ”Pengaruh Metode Pencatatan Persediaan Dengan Sisitem Periodik Dan Perpetual Berbasis Sia Terhadap Stock Opname Pada Perusahaan Dagang Di Pt Jasum Jaya”, *Accumulated Journal*, Vol. 1 No. 1 January 2019

Sriningsih M, Djoni Hatidja, Jantje D. Prang ”Penanganan Multikolinearitas Dengan Menggunakan Analisis Regresi Komponen Utama Pada Kasus Impor Beras Di Provinsi Sulut” *Jurnal Ilmiah Sains*, Vol. 18 No. 1, April 2018

Sugiyono.2013 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung : Alfabeta)

Suprpta M, Desak Ketut Sintasasih, I Gede Riana” Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-

Bali)” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.06 (2015)

Suryadharma I.M.A, I Gede Riana, dan Desak Ketut Sintaasih
”Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt.
Bpr Sri Artha Lestari Denpasar” *Jurnal Ekonomi dan
Bisnis Universitas Udayana* 5.2 2016

Syahrum, Salim, 2014, *metode penelitian kuantitatif*
(Bandung: citapustaka media)

Tahmid M ” Kompensasi Kerja Dalam Islam” *Jurnal
Muamalah*, Vol V No 2, Desember 2015

Tamali H, Adi Munasip ”Pengaruh Kompensasi,
Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*
Vol , No. 1, Maret 2019

Tunjungsari P, “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. pos Indonesia
(persero) Bandung” *Jurnal Universitas Komputer
Indonesia*, (Vol. 1 No. 1, Maret 2011)

Uyun M, Baquandi Lutvi Yoseanto.2022 “*Pengantar Metode
Penelitian Kuantitatif* “ (Yogyakarta: Deepublish)

Widodo.2017 ”*Metodologi Penelitian*” (Depok: PT Raja
Grafindo Persada)

Zuhdi M.H ”Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam ”
Jurnal akademika Vol. 19, No. 01, 2014