

**Table Of Content**

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



**INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC**

**PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

### Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

### Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

# **The Influence of Leadership Style, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction in High Schools**

## *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah Menengah Atas*

**Akhmad Afandi, [akhmadaffandi33@gmail.com](mailto:akhmadaffandi33@gmail.com), (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Hasan Ubaidillah, [hasanubaidillah@umsida.ac.id](mailto:hasanubaidillah@umsida.ac.id), (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Work Environment and Compensation on employee job satisfaction either partially or simultaneously. This research was conducted with quantitative methods. The target population in this study were all employees at SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo, totaling 122 employees. The data collection technique used is a questionnaire with a sample of 103 people. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression using SPSS version 22 for windows. Based on the results of data analysis, it was found that there was an influence of Leadership Style, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction at SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo. The implementation of the results of this research analysis is as input for the company on the subject matter that has been adapted to the existing theory.

Published date: 2022-02-28 00:00:00

## Pendahuluan

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Di dalam organisasi manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan organisasi. Tanpa peran manusia meskipun banyak berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia dalam organisasi, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan menentukan jalannya dari suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi bisa memberikan arahan yang positif untuk tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Mereka akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai rasa kepuasan kerja, karena dengan memiliki rasa puas karyawan akan memberikan hasil kerja yang optimal dan efektif bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang puas akan pekerjaan yang dijalani, perusahaan juga bisa meningkatkan kinerja perusahaan.

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Mengingat perusahaan merupakan organisasi bisnis yang terdiri atas kinerja seseorang, maka pimpinan seharusnya dapat menyelaraskan antara kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi yang dilandasi hubungan manusiawi. Sejalan dengan itu diharapkan seorang pemimpin mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang menguntungkan untuk setiap karyawan sehingga tercapainya kepuasan kerja karyawan yang berimplikasi pada meningkatnya produktivitas kerja karyawan Robbins (2002).

Perilaku kepemimpinan juga merupakan determinan utama dari kepuasan kerja karyawan. Umumnya kepuasan kerja dapat ditingkatkan, bila pemimpin bersifat ramah dan memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan minat pribadi pada mereka Robbins (2002).

Kepemimpinan sendiri merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (Robbins, 2008). Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan yang baik bagi karyawannya. Seorang pemimpin juga selalu mempunyai wewenang untuk memerintah karyawannya dengan gaya kepemimpinan yang berbeda dan diterima karyawan dengan pandangan yang berbeda juga.

Gaya kepemimpinan merupakan pemimpin yang sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi atau mengubah perilaku seseorang untuk bertindak sesuai dengan arahan pemimpin. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam diri seorang pemimpin perusahaan mempunyai perbedaan dimana penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan pengaruh pada karyawan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan kepribadiannya.

Dengan demikian dapat dikatakan gaya kepemimpinan sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang positif dari karyawan cenderung akan meningkatkan kerja karyawan demikian juga apabila terjadi sebaliknya.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Munandar (2008) menyatakan lingkungan kerja mencakup setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara. Lingkungan kerja dalam perusahaan adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kinerja dalam perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan yang melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang baik bagi karyawan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerjanya. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Ada variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komoensasi. Rivai (2011) menyatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada kompensasi langsung, dimana kompensasi langsung ini diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Insentif merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap,

yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja Rivai (2005). Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kepuasan kerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah untuk dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kepuasan kerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan untuk menyemangati karyawan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti, peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan ingin dicapai sangat diperlukan untuk kepuasan kerja karyawan.

SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo yang berlokasi di Desa Celep Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo. SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo merupakan sekolah swasta unggulan yang ada di Kabupaten Sidoarjo. Keberhasilan sekolah ini tidak lepas dari kontribusi yang diberikan pemimpin kepada karyawannya. Selain itu lingkungan kerja, kompensasi juga tidak kalah pentingnya.

Masalah yang terjadi pada SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo adalah kurang maksimalnya kepuasan kerja karyawan. Disini peneliti mengamati bahwa adanya permasalahan atau kesenjangan dalam perusahaan dimana gaya kepemimpinannya sudah baik, kompensasi sudah layak, dan lingkungan kerja sudah baik. Namun ada indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan pada SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo ini masih belum maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, masih ditemukan berbagai pegawai yang masih banyak angka ketidakhadiran selama 6 bulan dari 122 karyawan.

Adapun untuk data penurunan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari banyaknya angka ketidakhadiran selama 6 bulan terakhir sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Absensi karyawan SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo Sidoarjo**

No	Bulan	Karyawan Yang Hadir Sebulan Penuh	Karyawan Yang Absen	KETERANGAN		
				Sakit	Izin	Alpa
1	Juli	120	2	-	1	1
2	Agustus	118	4	2	2	-
3	September	117	5	2	1	2
4	Oktober	115	7	1	3	3
5	November	112	10	2	4	4
6	Desember	110	12	2	6	4
Rata-rata per bulan		80,3	6,6	1,5	2,5	2,7

**Table 1.**

Sumber Data diolah SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo tahun 2019

Pada tabel 1.1 tingkat absensi karyawan pada SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo dari bulan Juli sampai Desember tahun 2019, menunjukkan bahwa dari 122 karyawan yang tidak masuk pada bulan Juli sampai Desember mengalami peningkatan. Pada bulan Juli terdapat karyawan yang masuk kerja 120 karyawan, sedangkan pada bulan Desember terdapat 110 karyawan yang masuk kerja. Rata-rata perbulan karyawan yang hadir terdapat 80,3 selama 6 bulan dan karyawan yang absen terdapat 6,6 yang terdiri dari sakit 1,5, izin 2,5 dan alpa 2,7. Perusahaan tidak memberikan sanksi yang tegas untuk karyawan yang tidak masuk kerja, maka dari itu karyawan tidak ada rasa tanggung jawab pada pekerjaannya. Disini diketahui bahwa terdapat indikasi penurunan kepuasan kerja karyawan. Indikasi kepuasan kerja karyawan selayaknya untuk disikapi secara bijak, sehingga indikasi tersebut tidak menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan. Evakuasi sejak dini mengenai indikasi penurunan kepuasan kerja akan memberikan dampak positif bagi penyelesaian masalah karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan diwaktu yang akan datang.

Berdasarkan beberapa teori diatas, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul:

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI SMA MUHAMMADIYAH 2 SIDOARJO”

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan



penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Sma Muhammadiyah 2 Sidoarjo"

Dapat menunjukan pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat disusunlah *problem statement* atau permasalahan yaitu adanya indikasi bahwa kepuasan kerja karyawan masih rendah atau belum maksimal. Adapun *research problem* atau permasalahan penelitian ini adalah mengapa kepuasan kerja karyawan masih rendah atau belum maksimal. Dengan menunjuk pada *problem statement dan research problem* yang ada, maka dapat dirumuskan *research question* atau pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Adakah pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Manakah diantara variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan ?

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui manakah variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang pengaruhnya paling signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

Untuk memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada pada objek penelitian (perusahaan) dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terhadap pokok masalah yang telah disesuaikan dengan teori yang ada.

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik serta bahasan yang sama dan menambah khasanah perbendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

## Tinjauan Pustaka

### 2.1. Penelitian Terdahulu

Judul penelitian "Analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja". Penelitian ini bertujuan untuk mempengaruhi pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan PT. Nindya Karya (Persero) Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, lalu uji asumsi klasik ( normalitas, multikolinieritas, heterokedastisitas), uji linier berganda, korelasi berganda, determinasi berganda, uji t dan uji f. Dari hasil penelitian yang dilakukan Rifki Afrizal menunjukkan bahwa dari seluruh analisis yang diperoleh menunjukkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Nindya Karya (Persero).

Persamaan: Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dan penulis sekarang sama-sama meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sumber data yang sama menggunakan data primer dan sekunder.

Perbedaan: Tahun diadakan penelitian dan lokasinya berbeda. Pada penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 85 orang responden sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel sebanyak 90 orang responden.

Judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja". Penelitian ini bertujuan untuk mempengaruhi pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan PT. Cargo Asas Internasional Denpasar. Jumlah responden penelitian ini 37 karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Dari hasil penelitian yang dilakukan Dewa Cahyadi Indrawan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja serta variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara parsial dan simultan.

Persamaan: Pada penelitian terdahulu dan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja dan metode survei untuk metode penelitian.

**Perbedaan:**Perbedaan terletak pada penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Pada penelitian terdahulu menggunakan sampel 37 orang responden sedangkan penelitian sekarang menggunakan sampel lebih 50 orang responden.

**Judul penelitian** “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja”. Penelitian ini bertujuan untuk mempengaruhi pengaruh antara Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan PT.Sri Rejeki Fertilizer. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan pengambilan sampel untuk memilih siapa saja yang mereka temui sebagai sampel dalam populasi. Populasi yang digunakan sebesar 82 karyawan. Dari hasil penelitian yang dilakukan Wenny Destyani menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja serta variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jadi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

**Persamaan:**Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang sama-sama menggunakan variabel independen Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen menggunakan variabel kepuasan kerja.

**Perbedaan:**Perbedaannya terletak pada pengambilan sampel metode sampel yang digunakan oleh peneliti terdahulu adalah metode non probabilitas dengan metode *convenience sampling* (Cara dipermudah)

**Judul penelitian** “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan di Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Badan Pegawaian Daerah Kabupaten Pemalang sebanyak 66 orang. Penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi data ini diperoleh melalui kuisioner yang diperoleh dari Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pemalang Tahun 2011.

**Persamaan:**Sama-sama menggunakan teknik analisis regresi berganda, kuisioner dan dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data dan sama-sama meneliti tentang variabel kepemimpinan dan kompensasi pada variabel independen dan kepuasan kerja pada variabel dependen.

**Perbedaan:** Penelitian terdahulu meneliti mengambil sampel sebanyak 44 responden, dengan menggunakan teknik simple random sampling sebagai metode pengambiln sampelnya.

**Judul penelitian** “Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Populasi dan sampel penelitian dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probabilitas / non acak dengan metode *convenience sampling* (Cara dipermudah) dimana peneliti memiliki kebebasan untuk memilih siapa saja yang mereka temui sebagai sampel dalam populasi. Populasi yang diambil dari 204 karyawan dengan jumlah sampel 68 responden. Dari hasil penelitian yang dilakukan Pegi Plangiten dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, serta untuk variabel lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Persamaan:**Pada penelitian yang terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan variabel independen Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan untuk variabel dependen sama menggunakan variabel kepuasan kerja karyawan

**Perbedaan:**Terletak pada teknik pengambilan sampel. Yang dilakukan peneliti terdahulu adalah metode non-probabilitas / acak dengan metode *conviencencesampling* (Cara dipermudah)

No	Judul Penelitian	Metode dan Tujuan	Hasil Penelitian
1	2	3	4
1.	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Rifki Afrizal (2012)	Metode KuantitatifUntuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1),Lingkungan Kerja (X2) Dan Kompensasi(X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).	Hasil seluruh analisis yang diperoleh menunjukkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dewa Cahyadi	Metode KuantitatifUntuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1),Lingkungan Kerja (X2) Dan Kompensasi(X3)	Hasil menunjukkan bahwa secara bersamaan variabel kompensasi,variabel lingkungan kerja fisik mempengaruhi kepuasan

	Indrawan (2013)	Terhadap Kepuasan Kerja (Y).	kerja. Secara parsial variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja juga berpengaruh positif bagi kepuasan kerja karyawan.
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Wenny Destyani (2015)	Metode Kuantitatif Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Kompensasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Sri Rejeki adalah lingkungan kerja.
4.	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Ginanjar Sigit Narsasoko (2012)	Metode Kuantitatif Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Kompensasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang).
5.	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pegi Plangiten (2013)	Metode Kuantitatif Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Pos Indonesia (Persero) Manado adalah lingkungan kerja.

**Table 2.** Relevansi Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang penelitian terdahulu

## 2.2. Kajian Teori

### 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Robbins (2006) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Arep & Tanjung (2002) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain (bawahan) dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Robbins (2005) gaya kepemimpinan adalah sesuatu cara yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi kelompok menuju tercapainya sasaran. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003).

Menurut Kartini Kartono (2008) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temprame, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Robbins (2006) mengemukakan 4 (empat) jenis gaya kepemimpinan antara lain:

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku pemimpin mereka terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik:

1. Visi dan artikulasi. Dia memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
2. Rasio personal. Pemimpin kharismatik tersedia menanggung resiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
3. Peka terhadap lingkungan. Mereka mampu menilai secara realitis kendala lingkungan dan sumber data yang

dibutuhkan untuk membuat perubahan.

4. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik persepsif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka
5. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan Norma.

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang diterapkan dengan menjelaskan persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin bawahannya tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan pada bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional:

1. Imbalan kontingan: kontrak petukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik.
2. Manajemen berdasar pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
3. Manajemen berdasarkan pengecualian (pasif) mengintervensi hanya jika standar tidak memenuhi.
4. Laissez Fair: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

Gaya kepemimpinan transformal mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut. pemimpin transformasional mengubah kesadaran bawahan akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka mampu menggairahkan, dan membangkitkan para bawahannya untuk lebih giat demi mencapai sasaran kelompok. Terdapat empat karakteristik pemimpin transformasional:

1. Kharisma: memberikan visi dan rasa misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk mengfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
3. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

Kemampuan menciptakan dan mengartikan visi yang realistis dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang telah tumbuh dan membaik dibanding saat ini. Visi ini jika diselksi dan diimplemtasikan ssecar tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan ketrampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Pada penelitian ini, indikator yang digunakan untuk menjelaskan Gaya kepemimpinan mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Wijayanti (2012) dengan indikator sebagai berikut:

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun pemimpin (atasan) dalam mencapai tujuan organisasi.

Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama dengan atasan.

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan semangat para bawahan sehingga bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi dengan antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi.

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan adalah menggunakan teori dari Wahjosumidjo yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sehingga perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya.

Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Menurut Soedarmayanti (2001) bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau - bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Rivai (2010) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2003).

Sedangkan Wibowo (2012) berpendapat bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.



Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa yang telah diberikan oleh karyawan. Kompensasi dibagi menjadi dua kompensasi finansial (langsung) dan kompensasi non finansial (tidak langsung). Dalam penelitian ini berfokus pada kompensasi finansial yaitu pemberian Insentif pada karyawan

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin besar pula insentif yang diberikan oleh perusahaan.

Rivai (2005:384) mengemukakan sebagai berikut” sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay performance plan*)”.

Sarwoto (2000) menyatakan insentif merupakan salah satu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk partisipasi dengan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Menurut Rivai (2005) maupun Hariandja (2002) menyatakan bahwa jenis - jenis insentif ada dua yaitu:

1. *Piecework* adalah insentif yang diberikan sebagai imbalan pada setiap unit yang mampu dihasilkan oleh pegawai secara perorangan pegawai. Sebelum diterimakan oleh pegawai, insentif jenis ini pada umumnya diperhitungkan dulu sebagai kelompok.
2. *Production bonus* adalah insentif yang diberikan oleh perusahaan bila tingkat produksi yang dihasilkan pegawai telah melebihi standart produksi yang telah diterapkan. pola pemberian insentif jenis ini biasanya digunakan sebagai suplemen gaji atau upah yang telah diberikan.
3. *Pay for knowledge compensation* tujuan insentif jenis ini adalah untuk lebih merangsang pegawai agar terpacu untuk belajar demi meningkatkan kualifikasi dirinya. Kegiatan belajar yang dimaksud haruslah selaras dengan pola pendidikan dan pelatihan perusahaan, sehingga kedua belah pihak, yaitu pegawai dan perusahaan, sama-sama memetik manfaat hasil belajarnya pegawai.
1. *Production sharing plan* adalah kelompok pegawai pada suatu unit kerja mendapatkan insentif bila jumlah dan mutu produksi unit tersebut melampaui standart atau target jumlah dan mutu produksi yang telah ditentukan.
2. *Profit sharing plan* adalah insentif untuk kelompok pegawai ditentukan berdasarkan keuntungan yang diperoleh perusahaan, yaitu sebagian keuntungan tersebut dibagikan kepada pegawai.
3. *Cost reduction plan* pola insentif jenis ini mendasarkan diri pada perhitungan jumlah *cost* atau biaya (tenaga kerja, bahan, jumlah waktu yang digunakan atau komponen biaya lainnya) yang berhasil dihemat atau dikurangi
4. *Insentif* bagi eksekutif. Dalam menentukan insentif bagi manajer atau kelompok eksekutif perlu menimbang keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan prestasi jangka panjang.

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, perhari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya da kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. Memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

1. Mengakibatkan mengendorkannya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih rata-rata.
2. Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai
3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja
4. Kurang mengakui adanya kinerja pegawai
1. Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti pilih kasih, dikriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat
2. Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodic
3. Tidak memandang rendah pegawai yang lanjut usia

Dalam insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya, hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan.

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan perusahaan lain, maka perusahaan akan mendapatkan kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan mengenai insentif tersebut.

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan dalam penentuan insentif.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan kerja dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Robbins (2003:78) menyatakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2009:120) meliputi:

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ) kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa depan, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Indikator - indikator kepuasan kerja menurut Harianja, Marihot (2002:290) meliputi:

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.

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

Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan yang baik dengan sesama karyawan akan membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu.

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.

Lingkungan yang kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan.

Gaya kepemimpinan erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan karena pemimpin merencanakan, menggerakkan, mengorganisasikan dan mengendalikan seluruh sumber daya yang dimiliki sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan karena tindakan pemimpin dapat menghilangkan kekecewaan karyawan terhadap pekerjaan.

Menurut Locke yang dikutip oleh Munandar (2008:361), ada dua hubungan pimpinan dan karyawan yaitu hubungan fungsional dan keseluruhan. Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana pemimpin membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan. Sedangkan hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa.

Lingkungan kerja sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawannya bekerja secara optimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi kondisi fisik ataupun psikologis pegawai. Kepuasan kerja tidak datang dengan sendirinya. Disamping dengan adanya kemauan dan usaha dalam diri karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hal tersebut. Salah satu yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja.

Dari penelitian yang dilakukan Wenny destyani (2015) menunjukkan bahwa pada objek penelitian tersebut ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial. Steppen P Robbins (2006:122) menyatakan bahwa karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk karyawan

pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan yang baik.

Menurut Rivai dan Sagala (2010:741) mengatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi makin lebih dapat disadari bahwa sesuatu kompensasi jelas dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi kerja.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Dengan diberikan kompensasi (insentif) karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, dan status sosial sehingga memperoleh kepuasan kerja jabatannya.

### 2.3. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini diasumsikan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pengaruh tersebut baik berupa secara parsial atau secara individu maupun secara simultan atau sama-sama.

Pengaruh secara parsial yang dimaksud dalam variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan secara simultan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Sesuai dengan hasil penelusuran teori maupun hasil penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

Gambar 1

Gambar Kerangka Konseptual Secara Simultan

Gambar 2

Gambar Kerangka Konseptual secara parsial

### 2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui data. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Jadi semua harus dibuktikan kebenarannya. Dari data penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) didalam landasan teori maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
2. Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Diantara variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang pengaruhnya paling signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yaitu variabel Kompensasi.

Kompensasi penting bagi berlangsungnya kinerja karyawan, karena kompensasi dapat membuat karyawan bersemangat untuk bekerja dengan maksimal dan membuat karyawan senang karena bisa mencukupi kebutuhan

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh kebenaran pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur yang diterapkan. Penelitian hendaknya dilakukan dengan cermat dan teliti, agar hasil yang diperoleh tepat dan baik. Dalam penelitian kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan seksama dalam menentukan jenis data, sumber data, cara mengumpulkan data, tujuan penelitian dan teknik analisis data.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang analisis datanya sangat dipengaruhi oleh variabel-variabel yang dianalisis atau penelitian kuantitatif yaitu menitik beratkan pada pengujian hipotesis, data yang dianalisis, sifatnya terukur dan kesimpulan yang dihasilkan merupakan generalisasi.

Penelitian ini menggunakan format eksplanasi, karena penelitian ini menjelaskan mengapa gejala, peristiwa, atau fenomena terjadi. Didasarkan pada asumsi, bahwa gejala peristiwa, atau fenomena itu tidak berdiri sendiri, pasti ada fakto-faktor yang mendahului (antecedent) atau penyebabnya. Format eksplanasi dimaksud untuk menjelaskan suatu generasi sampel terhadap populasi atau menjelaskan hubungan, perbedaan atau pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain (Bungin, 2007).



Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data umumnya. Menurut Faisal (2007), menyatakan penelitian survey merupakan pendekatan dalam penelitian yang ditunjukkan pada sejumlah besar individu atau kelompok. Karena jumlah unit yang telah relative besar, tentunya mustahil untuk bisa menjelaskannya secara intensif, mendalam, danmendetail seperti halnya yang dilakukan melalui studi kasus

Menurut Sugiono (2010:56) menyatakan bahwa suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel dalem penelitian ini digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel dalam penelitian ini.

Gaya Kepemimpinan (X1) dalam penelitian ini merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku karyawannya yang dinyatakan dalam bentuk pola kepribadian atau tingkah laku seperti pemimpin mampu melihat masa depan organisasi, menghargai bawahannya sesuai persinya, mampu mempengaruhi orang lain, dan mampu mengorganisasikan potensi yang dimiliki semua pihak.

Lingkungan Kerja (X2) dalam penelitian ini merupakan sesuatu yang ada didalam lingkungan, para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti penerangan, kebisingan, ventilasi, kelembaban, temperatur dan kebersihan ditempat kerja dan alat - alat pekerjaan memadai.

Kompensasi (X3) yang dimaksud dalam penelitian adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan yang berupa gaji atau upah harian, mingguan atau bulanan dan insentif.

Kepuasan karyawan (Y) yang dimana adalah kepuasan yang bersifat individual yang diperoleh karena Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi yang diterima. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam pekerjaannya. Seperti puas tidaknya karyawan atas gaji yang diterima, peluang promosi, dan hubungan antar rekan kerja baik dengan atasan maupun bawahan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel indenpenden (bebas), yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3).

Tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel indenpen. Dalam penelitian ini Kepuasan Kerja Karyawan merupakan dependen (terikat) yang dilambangkan dengan huruf (Y).

Indikator variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja serta tingkat pengukurannya, dapat dilihat pada tabel berikut ini

Variabel	Indikator Variabel	Tingkat Pengukuran
GayaKepemimpinan(X1)Dwi Wahyu Wijayanti (2012)	Bersifat adilMemberi sugestiMendukung tujuanSumber inspirasiBersifat menghargai	Interval
Lingkungan Kerja (X2)Sedarmayanti (2001:21)	Penerangan atau cahaya KebisinganKeamananSiklus udaraHubungan antar karyawan	Interval
Kompensasi (X3)Hasibuan (2001:184)	Kinerja Lama KerjaKeadilan dan KelayakanEvaluasi Jabatan	Interval
Kepuasan kerja(Y)Hariandja Marihot T.E (2002:290)	GajiPekerjaan itu sendiriRekan sekerjaAtasanLingkungan Kerja	Interval

**Table 3.** Indikator Variabel

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan .Lokasi penelitian ini dilakukan di SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo, Bertempat Di Desa Celep Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo.

Menurut Sugiyono (2010:80) 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. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo yang berjumlah 122 orang karyawan.

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2010:81). Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling yaitu seluruh populasi

diambil dijadikan sampel.

Mengingat jumlah populasi sebesar 122 orang karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dengan jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data.

Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya data dibedakan menjadi dua, yaitu :

Data yang langsung penulis peroleh dari kuisioner pendapat responden tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja kompensasi dan kepuasan kerja pada SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo.

Data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah karyawan, jumlah karyawan, dan badan organisasi yang berkenan dengan penelitian yang dilakukan. Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs diinternet yang berkenan dengan penelitian yang dilakukan

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara dan survei yang berupa pertanyaan tertulis (kuesioner).

Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan angket yang berisi daftar pernyataan kepada responden yang berisi tentang sikap dan pendapat responden tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian angket tersebut diberikan kepada responden untuk mengisi dengan pendapat dan persepsi setiap individu responden itu sendiri.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan, kemudian jawaban yang telah diisi, diberi skor dengan mengacu kepada skala Likert. Sugiono (2008:86) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial .dalam penelitianini, maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti instrumen yang menggunakan skala Likert.

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

**Table 4.** Skala Likert

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden berkumpul kegiatan dalam analisis data menurut Sugiono (2006) adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan.

Evaluasi ini dimaksudkan untuk apakah penggunaan model. Analisis Regresi Berganda (*multiple regression analysis*). Model ini akan lebih tepat digunakan dalam menghasilkan perhitungan yang akurat, apabila beberapa asumsi berikut terpenuhi.

Uji linieritas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linier atau tidak. Uji ini jarang digunakan pada berbagai penelitian, karena biasanya model dibentuk berdasarkan telah teoritis bahwa hubungan antara variabel terikatnya adalah linier. Hubungan antar variabel yang secara teori bukan merupakan hubungan linier sebesarnya sudah tidak dapat dianalisis regresi linier, misalnya masalah elastisitas.

Linieritas menggunakan uji Lagrange Multiplier, yang merupakan alternatif dari Ramsey test dan dikembangkan oleh Engle tahun 1982. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai hitung atau  $(n \times x)$ . Jika hitung  $>$  tabel maka hepotesis yang menyatakan model linier ditolak (Ghozali, 2018; 170).

1. Uji Linieritas
2. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009) caranya normal *probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Adapun kriteria sebagai berikut:

1. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas.
2. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi Normalitas.

Uji autokorelasi adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi pada sebagian besar ditemukan pada regresi yang datanya adalah time series, atau berdasarkan waktu berkala, seperti bulanan, tahunan dan seterusnya.

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi bisa dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (DW), dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 5\%$ . Apabila D-W terletak pada antara -2 sampai +2, maka tidak ada auto korelasi (Sugiono, 2007).

Uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan variabel dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variabel dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Secara grafis apakah ada problem heroskedastisitas atau tidak, dapat dilihat dari multivariate standardized scatterplot. Mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. Uji Autokolerasi
2. Uji Heteroskedastisitas
3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya problem mutikolinearitas atau tidak, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar sesama variabel independen/variabel bebas, dilakukan melalui uji multikolinearitas. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Surapranata Sumarna: 2004). Untuk mengetahui apakah terjadi problem multikolinearitas atau tidak, dilakukan dengan mengamati besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika besarnya nilai VIF lebih kecil dari 10 ( $< 10$ ), ini memberi indikasi tidak ada problem multikolinearitas, demikian pula sebaliknya (Sumodiningrat : 1999). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Persamaan regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyanto (2004), persamaan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y= Kepuasan Kerja

a = intersep

$b_1$  = koefesien regresi  $X_1$

$b_2$  = koefesien regresi  $X_2$

$b_3$  = koefesien regresi  $X_3$

$X_1$  = gaya kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = kompensasi

e = *standard error of estimate*

3.9. Uji Hipotesis

Setelah dilakukannya pengujian regresi berganda, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dari rumusan masalah yang diajukan, prosedur pengujian hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut:

Uji ini untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu ( $H_1$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian pula sebaliknya. Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu ( $H_1$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian pula sebaliknya.

Uji ini untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu ( $H_1$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian pula sebaliknya.

Selain itu juga bisa dengan menggunakan uji signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 alpha, maka ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu ( $H_1$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian pula sebaliknya.

Digunakan untuk menghitung tingkat keratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan variabel bebas dan variabel terikat semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat semakin lemah atau tidak ada sama sekali.

Jika nilai R (kolerasi) bernilai positif, maka hal ini menandakan bahwa terjadinya peningkatan nilai pada variabel bebas, maka akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat, artinya terjadi hubungan yang searah antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Jika nilai R (kolerasi) bernilai negative, maka hubungan yang terjadi hubungan berbalik arah. Hubungan berbalik arah tersebut mengandung makna bahwa jika terjadi peningkatan nilai pada variabel bebas secara bersamaan, maka akan menyebabkan penurunan nilai variabel terikat. Dan sebaliknya jika terjadi penurunan nilai pada variabel bebas secara bersamaan, maka akan menyebabkan peningkatan nilai pada variabel terikat.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berganda adalah antara nol dan satu (0-1). Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi terikat (Ghozali, 2018).

Kegiatan dalam penelitian ini direncanakan dalam kurun waktu yang berlangsung selama enam (6) bulan dengan alokasi waktu seperti dalam tabel berikut :

No	Kegiatan Penelitian	Waktu (Bulan)					
		4	5	6	7	8	9
1.	Persiapan menyusun proposal						
2.	Pengumpulan data primer dan sekunder						
3.	Pengolahan dan Analisis Data						
4.	Penyusunan Laporan (Skripsi)						

Table 5.

## Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

## 4.1.1. Profil SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo

SMAMDA Sidoarjo telah mengalami perjalanan panjang, berdiri tahun 1976 dengan 6 pendaftar di awal tahun pelajaran. Dengan berbekal disiplin yang tinggi serta pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan, menjadikan masyarakat Sidoarjo dan sekitarnya semakin percaya kepada SMAMDA Sidoarjo. Kepercayaan ini berkembang terus hingga dalam 6 tahun terakhir jumlah peserta didik yang mendaftar jauh lebih banyak dari pada kuota yang disediakan, sehingga terjadi seleksi dalam PPDB. Kini jumlah peserta didik SMAMDA Sidoarjo sebanyak 1320 siswa dengan 38 rombongan belajar.

Sampai dengan usianya yang ke-37 SMAMDA Sidoarjo selalu berusaha melakukan pengembangan dan pembaharuan (develop and reform) di berbagai bidang, baik sarana prasarana, kurikulum pendidikan dan pembelajaran, sumber daya pelaksana maupun kultur yang dikembangkan di sekolah. Berbagai langkah riil yang dilakukan itu diarahkan untuk menjadikan SMAMDA Sidoarjo sebagai sekolah yang sebenarnya (SMAMDA the real school), yang membangun tradisi keilmuan dan spiritualitas keislaman, sehingga dapat mengantarkan civitas pembelajarana (warga sekolah) menjadi manusia yang berkualitas unggul, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT., menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki kecakapan hidup (life skill) sekaligus mempunyai akhlaq yang luhur, santun, dan sholeh.

Dari usaha melakukan pengembangan dan pembaharuan (develop and reform) di berbagai bidang itu sejak tahun 2005 SMAMDA Sidoarjo telah TERAKREDITASI A dengan nilai 93,73 dan tahun 2010 mengikuti akreditasi ulang dengan nilai 97. Pada tahun pelajaran 2009-2010 SMAMDA Sidoarjo memasuki status baru sebagai RSMABI, selanjutnya tahun 2011 tersertifikasi ISO 9001:2008 oleh URS, mendapat status baru sebagai The Outstanding School of Muhammadiyah, tahun 2012 mendapat Awarded to SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo In Recognition of High Quality Improvement Commitment Company dari House of Quality pada 1st Indonesia World-Class Quality Conference 2012. Tahun 2013 mendapat penghargaan Education & Educator Indonesia Award 2013 untuk kategori As The Best Educator & Education of The Year.

Sebagai upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, SMAMDA Sidoarjo telah mengembangkan jaringan kerjasama dengan lembaga-lembaga lain, baik di dalam negeri maupun luar negeri. Beberapa sekolah maju di luar negeri yang melakukan kerjasama kemitraan dengan SMAMDA Sidoarjo ada di Malaysia dan Singapore, antara lain : Sekolah Menengah Kebangsaan Aminuddin Baqi Malaysia, Adni Islamic International School of Kuala Lumpur, Henderson Secondary School Singapore, Madrasah Al- Junied - Al Islamiyah School of Singapore, dan Madrasah Al Irsyad - Al Islamiyah School of Singapore.

Dalam proses pendidikan dan pembelajaran yang diselenggarakan, SMAMDA Sidoarjo mengembangkan pola pendidikan yang menyeluruh (holistic education), yaitu suatu pola pendidikan dan pembelajaran yang menumbuhkembangkan keseluruhan kecerdasan, meliputi kecerdasan spiritual (Spiritual Quotion), kecerdasan emosional (Emotional Quotion), kecerdasan ketangguhan (Adversity Quotion), dan kecerdasan intelektual (Intellectual Quotion), yang didukung oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang mumpuni, sarana prasarana yang representative, dan lingkungan sekolah yang kondusif dan menyenangkan.

Visi SMAMDA Sidoarjo adalah Islami, Unggul, Sinergi. Sedangkan misi SMAMDA Sidoarjo adalah sebagai berikut :

1. Membudayakan membaca dan menghafal Al Quran, sholat berjamaah dhuhur/Jumat dan asar, serta berinfak;
2. Membiasakan salam, senyum, sapa, berseragam, disiplin, jujur, dan bertanggungjawab
3. Membiasakan sikap peduli terhadap sesama dan lingkungan
4. Meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan, workshop dan seminar
5. Meningkatkan persentase lulusan yang diterima PTN dan PTS unggulan dari 60% menjadi 65% melalui Program Intensif Belajar (PIB), Try Out dan kemitraan dengan PTN dan PTS unggulan
6. Meraih juara I tingkat Internasional bidang rekayasa teknologi dan robotika
7. Meraih juara I OSN tingkat provinsi bidang MIPA, Kebumihan, Astronomi, Ekonomi, TIK
8. Meraih Juara International Paduan Suara
9. Meraih juara I tingkat provinsi katagori laboran, pustakawan, guru berprestasi melalui pembinaan dan pendampingan kepala sekolah
10. Meraih juara I OSN guru tingkat nasional bidang Kimia, Juara I tingkat provinsi bidang Matematika, Fisika dan Biologi
11. Meraih juara I O2SN tingkat nasional bidang pencak silat dan Karate melalui kegiatan ekstrakurikuler dan kemitraan
12. Meraih juara I O2SN tingkat provinsi bidang atletik, badminton, futsal dan tenis meja melalui kegiatan ekstrakurikuler dan kemitraan
13. Mengembangkan jejaring (*networking*) yang dinamis, berskala lokal, regional, nasional, dan internasional;
14. Menjadikan Smamda sebagai *learning community and development centre (LCDC)*;
15. Mengembangkan sistem informasi manajemen bidang pembelajaran, kesiswaan dan alumni, sarana prasarana, ketenagaan dan keuangan.
16. Meningkatkan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat, lembaga pendidikan tinggi, dan pemerintah melalui TORSIE (*Trust, Openness, Realization, Sinergy, Independence, and Empowering*).

Tujuan SMAMDA Sidoarjo adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan warga sekolah yang mempunyai kekuatan akidah Islamiyah, kebenaran dalam beribadah sesuai syariat Islam, dan berakhlak mulia.
2. Mewujudkan sumber daya insani yang mempunyai keunggulan moral, intelektual, dan profesional.
3. Membentuk karakter dan mengembangkan kompetensi peserta didik dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan kesiapan hidup di masyarakat;
4. Mewujudkan SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo sebagai komunitas pembelajar dan pusat pengembangan pendidikan Muhammadiyah
5. Mewujudkan manajemen sekolah yang didasarkan pada prinsip - prinsip : transparansi, partisipasi, akuntabilitas, sustainable (keberlanjutan), equitas (keseimbangan), dan kejujuran
6. Mewujudkan kepemimpinan pendidikan berparadigma "TORSIE" (Trust, Openness, Realization, Sinergy, Independence, and Empowering)

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari jawaban kuesioner yang di sebarakan kepada karyawan SMA Muhammadiyah Dua Sidoarjo sebanyak 122 dan Kembali kepada peneliti sebanyak 103. Berikut ini paparan deskripsi karakteristik responden sebagai berikut:

Untuk mengetahui perbandingan jumlah jenis kelamin para responden yaitu karyawan SMA Muhammadiyah Dua Sidoarjo, secara lengkap dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	74	71.8 %
Perempuan	29	28.2 %

**Table 6.** *Jenis Kelamin Responden Data Diolah (Lampiran 1)*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah (71.8%) dan sisanya berjenis kelamin perempuan berjumlah (28.2%).

Untuk mengetahui perbandingan pendidikan para responden yaitu karyawan SMA Muhammadiyah Dua Sidoarjo, secara lengkap dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	15	14.6 %
Diploma 3	1	1.0 %
S1	84	81.6 %
S2	3	2.9 %

**Table 7.** *Pendidikan Reponden Data Diolah (Lampiran 1)*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa sebagian besar karyawan SMA Muhammadiyah Dua Sidoarjo berpendidikan Sarjana (S1) berjumlah (81.6%), urutan berikutnya berpendidikan SMA berjumlah (14.6%), selanjutnya berpendidikan Strata 2 (S2) berjumlah (2.9%) dan sisanya berpendidikan Diploma 3 sebesar (1.0%).

Untuk mengetahui perbandingan jumlah jabatan para responden yaitu karyawan SMA Muhammadiyah Dua Sidoarjo, secara lengkap dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Guru	76	73.8 %
Penjamin Mutu	1	1.0 %
Keuangan	2	1.9 %
Tata Usaha	3	2.9 %
Staff TU	3	2.9 %
Staff IT	2	1.9 %
Penjaga Perpustakaan	2	1.9 %
Teknisi	2	1.9 %
Keamanan	6	5.8 %
Pertamanan	1	1.0 %
Kebersihan	2	1.9 %
Sopir	3	2.9 %



**Table 8.** *Jabatan Reponden Data Diolah (Lampiran 1)*

Berdasarkan tabel diatas dapat di ketahui bahwa sebagian besar karyawan SMA Muhammadiyah Dua Sidoarjo menjabat sebagai guru berjumlah (73.8), keamanan (5.8%), tata usaha (2.9%), Staff TU (2.9%), sopir (2.9%), keuangan (1.9%), staff IT (1.9%), penjaga perpustakaan (1.9%), teknisi (1.9%), kebersihan (1.9%), penjamin mutu (1.0%), dan pertamanan (1.0%).

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan dikembangkan melalui pertanyaan pada kuesioner dan dilakukan penilaian. Dari variabel tersebut diubah menjadi 5 pertanyaan dan jawaban atas pertanyaan tersebut diintervalkan. Secara lengkap dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Item	Kategori	F	%
X1.1 - X1.5	Sangat Setuju	513	29.7 %
Setuju	214	41.6 %	
Netral	126	24.6%	
Tidak Setuju	22	4.3%	
Jumlah		515	100%

**Table 9.** *Distribusi Frekuensi Karakteristik Gaya Kepemimpinan*

Sumber: Data Diolah (Lampiran Data Mentah)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa karyawan yang menjawab kuisisioner untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo, diketahui bahwa sebanyak 41.6% responden menjawabsetuju, 29.7% responden menjawab sangat setuju, 24.5% responden menjawab netral, dan 4.3% responden menjawab tidak setuju. Hal ini dapat diperjelas melalui gambar grafik frekuensi dibawah ini:

Gambar 4.1

Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Diolah (Lampiran 2)

Dalam penelitian ini lingkungan kerja dikembangkan melalui pertanyaan pada kuesioner dan dilakukan penilaian. Dari variabel tersebut diubah menjadi 5 pertanyaan dan jawaban atas pertanyaan tersebut diintervalkan. Secara lengkap dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Item	Kategori	F	%
X2.1 - X2.5	Sangat Setuju	84	16.3 %
Setuju	248	48.2 %	
Netral	102	19.8 %	
Tidak Setuju	80	15.5 %	
Sangat Tidak Setuju	1	2%	
Jumlah		515	100%

**Table 10.** *Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Data Diolah (Lampiran Data Mentah)*

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa karyawan yang menjawab kuisisioner untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo, diketahui bahwa sebanyak 48.2% responden menjawab setuju, 19.8% responden menjawab netral, 16.3% responden menjawab sangat setuju, dan 15.5% responden menjawab tidak setuju, dan 2% menjawab sangat tidak setuju. Hal ini dapat diperjelas melalui gambar grafik frekuensi dibawah ini:

Gambar 4.2

Lingkungan Kerja

Sumber: Data Diolah (Lampiran 2)

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dikembangkan melalui pertanyaan pada kuesioner dan dilakukan penilaian. Dari variabel tersebut diubah menjadi 4 pertanyaan dan jawaban atas pertanyaan tersebut diintervalkan. Secara lengkap dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Item	Kategori	F	%
X3.1 - X3.4	Sangat Setuju	28	5.4%
Setuju	180	35.0%	
Netral	150	29.1%	
Tidak Setuju	53	10.3%	
Sangat Tidak Setuju	1	2%	
Jumlah		412	100%

**Table 11.** *Distribusi Frekuensi Kompensasi Data Diolah (Lampiran Data Mentah)*

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa karyawan yang menjawab kuisioner untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo, diketahui bahwa sebanyak 35.0% responden menjawab setuju, 29.1% responden menjawab netral, 10.3% responden menjawab tidak setuju, 5.4% manjawab sangat setuju, dan 3% responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini dapat diperjelas melalui gambar grafik frekuensi dibawah ini:

Gambar 4.3

Kompensasi

Sumber: Data Diolah (Lampiran 2)

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dikembangkan melalui pertanyaan pada kuesioner dan dilakukan penilaian. Dari variabel tersebut diubah menjadi 5 pertanyaan dan jawaban atas pertanyaan tersebut diintervalkan. Secara lengkap dan dapat dilihat pada tabel berikut:

Item	Kategori	F	%
X3.1 - X3.4	Sangat Setuju	63	12.2%
Setuju	228	44.3%	
Netral	148	28.7%	
Tidak Setuju	56	10.9%	
Sangat Tidak Setuju	20	3.9%	
Jumlah		515	100%

**Table 12.** *Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Data Diolah (Lampiran Data Mentah)*

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa karyawan yang menjawab kuisioner untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo, diketahui bahwa sebanyak 44.3% responden menjawab setuju, 28.7% responden menjawab netral, 12.2% responden menjawab sngat tidak setuju, 10.9% manjawab tidak setuju, dan 3.9% responden menjawab sangat tidak setuju. Hal ini dapat diperjelas melalui gambar grafik frekuensi dibawah ini:

Gambar 4.4

Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (Lampiran 2)

Sugiyono (2010:359) menjabarkan Korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut: "Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mencari hubungan atau untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif bila masing-masing variabel yang dihubungkan berbentuk ordinal, dan sumber data antar variabel tidak harus sama".

Adapun rumus Korelasi Rank Spearman adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui tiap instrumen pernyataan valid atau tidak, maka nilai korelasi tersebut dibandingkan dengan 0,3. dimana jika nilai korelasi (*r*) lebih besar dari 0,3 maka, intrumen tersebut dinyatakan valid, begitu pula sebaliknya.

Hasil uji validitas dari 103 angket yang disebar pada 122 karyawan. Maka dapat dilihat pada tabel 4.9 yang merupakan hasil olah data dengan Microsoft Excel dalam tabulasi data dan memasukkan data tersebut ke dalam program SPSS 22 For Windows. Berikut hasil pengujian validitas variabel X dan variabel Y:

Variabel	No. Item	Corrected Item	R Kritis	Keterangan
----------	----------	----------------	----------	------------



		Total Correlation (r hitung)	Valid	Tidak Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1X1.2X1.3X1.4	0,5160,5040,2480,431	0,1950,1950,1950,195	
Lingkungan (X2)	X2.1X2.2X2.3X2.4 X2.5	0,3330,5240,2570,6450,214	0,1950,1950,1950,1950,195	
Kompensasi (X3)	X3.1X3.2X3.4	0,5800,5540,665	0,1950,1950,195	
Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1Y1.2Y1.3Y1.4 Y1.5	0,3190,4580,5060,3420,320	0,1950,1950,1950,1950,195	

**Table 13.** Validitas Data Diolah (Lampiran 3)

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, Instrumen pada setiap pertanyaan atau pernyataan yang penulis ajukan dalam kuesioner cukup representative dalam mewakili objek yang diteliti. Dimana berdasarkan uji validitas semua item valid dikarenakan  $r$  hitung  $>$   $r$  kritis, namun ada 2 instrumen yang mendekati valid. Akan tetapi ada satu indikator dalam variabel gaya kepemimpinan yaitu X1.5 tidak valid atau nilai dibawah R kritis sehingga dikeluarkan dari model dan ada satu indikator dalam variabel kompensasi yaitu X3.3 tidak valid atau nilai dibawah R kritis sehingga dikeluarkan dari model.

N o. Item	Cronbach' s Alpha (Reliabelita)	R Kritis	Keterangan	
			Reliabel	Tidak Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,632	0,05		
Lingkungan (X2)	0,623	0,05		
Kompensasi (X3)	0,772	0,05		
Kepuasan Kerja (Y)	0,633	0,05		

**Table 14.** Reliabelitas Data Diolah (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini menyatakan reliabel hal ini ditunjukkan berdasarkan konsistensi internal dan indikator-indikator sebuah konstruk yang menunjukkan masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah konstruk atau faktor laten yang umum hal ini dijelaskan ketika  $\alpha$ -hitung  $>$  0.05.

1. Uji Asumsi Klasik

Berikut uji linieritas pada uji setiap variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y) dan untuk pengambilan keputusan Jika hitung  $>$  tabel maka hepotesis yang menyatakan model linier ditolak, hal ini dapat ditunjukkan pada table 4.12 dibawah ini.

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.078a	.006	-.024	2.10066597
a. Predictors: (Constant), X32, X22, X12				
b. Dependent Variable: Unstandardized Residual				

**Table 15.** Hasil Uji Lagrange Mulptiplier Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas output menunjukkan bahwa sebesar 0,006 dengan jumlah n observasi 103, maka nilai hitung =  $103 \times 0,006 = 0,618$ . Nilai ini dibandingkan dengan table dengan  $df = 103$  dan tingkat signifikasi 0,05, didapat nilai tabel 124,342. Oleh karena itu hitung lebih kecil dari tabel, maka dapat disimpulkan bahwa model yang benar adalah model linier.

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent*, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, berikut gambar grafik normal probability plot

Gambar 4.5

Normal Probability Plot

Dari gambar 4.6 diatas, dapat dilihat bahwa residual menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi bisa dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson.

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.403a	.162	.137		2.097	1.385

**Table 16.** Hasil Uji Autokorelasi Data diolah dari hasil SPSS

Pada tabel 4.12 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,385. Sehingga nilai DW antara diantara -2 dan +2, maka hal ini menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

Uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji SPSS versi 22 didapatkan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.6

Scatter Plot

Dari gambar 4.7 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya probelm multikolinearitas atau tidak, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar sesama variabel independent atau variabel bebas.

Tujuan uji asumsi klasik multikolinieritas ini adalah untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai dari *Varian Inflation Factor (VIF)*.

Coefficients a			
Model	Collinearity Statistics		Tolerance
	1	(Constant)	
	Gaya Kepemimpinan		.973
	Lingkungan Kerja		.926
	Kompensasi		.907

**Table 17.** Hasil Uji Multikolinearitas Data diolah dari hasil SPSS

Dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai dari VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinyadi atas 0,1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas

Untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo maka digunakan analisis regresi linear berganda. Perhitungan dilaksanakan dengan program SPSS dan diperoleh hasil :

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta
1	(Constant)		15.191	2.145	7.081
	Gaya Kepemimpinan		-.231	.091	-.238
	Lingkungan Kerja		.018	.085	.020
	Kompensasi		.577	.155	.365

**Table 18.** Koefisien Regresi Data diolah dari hasil SPSS

Pada tabel 4.14 diatas adalah hasil dari pengolahan data SPSS maka di buat Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 14.447 + -196 X_1 + 0,032 X_2 + 0,462 X_3$$

Dari hasil persamaan di atas, maka dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah 15.191. Hal ini menyatakan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ), maka nilai variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) tetap konstanta sebesar 14.447.
2. Nilai koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah sebesar -0.231 artinya bahwa setiap penurunan satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), akan mengakibatkan penurunan variabel Kepuasan Kerja(Y) sebesar -0.231 satuan atau -23.1%, dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,018 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), akan mengakibatkan kenaikan variabel Kepuasan Kerja(Y) sebesar 0,018 satuan atau 1,8% dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.
4. Nilai koefisien regresi dari variable Kompensasi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,577 artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Kompensasi ( $X_3$ ), akan mengakibatkan kenaikan variabel Kepuasan Kerja(Y) sebesar 0,577 satuan atau 57,7% dengan asumsi bahwa faktor lainnya adalah konstan atau tetap.

Untuk mengetahui tingkat (signifikansi) pengaruh masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja(Y). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu ( $H_1$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ), demikian pula sebaliknya.

Adapun pengujian uji t adalah sebagai berikut :  $df = n - k = 103 - 4 = 99$  sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.984. nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS di sajikan pada tabel dibawah ini :

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta
1	(Constant)		15.191	2.145	7.081
	Gaya		-.231	.091	-.238

	Kepemimpinan			
	Lingkungan Kerja	.018	.085	.020
	Kompensasi	.577	.155	.365

**Table 19.** Uji t (uji parsial ) Data diolah dari hasil SPSS

a. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan, Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu sebesar -2.544. Sehingga nilai  $t_{hitung}$  ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.984. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,834. Jadi nilai signifikansi lebih besar dari pada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena ( $t_{hitung} > t_{tabel} = -2.544 < 1.984$ ) dan ( $sig < \alpha = 0.012 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada SMA Muhammadiyah Sidoarjo.

b. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan, Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 0,210. Sehingga nilai  $t_{hitung}$  ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.984. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0.834. Jadi nilai signifikansi lebih besar dari pada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena ( $t_{hitung} < t_{tabel} = 0,210 < 1.984$ ) dan ( $sig > \alpha = 0.834 > 0,05$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen yaitu Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada SMA Muhammadiyah Sidoarjo

c. Kompensasi ( $X_3$ )

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan, Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  yaitu sebesar 3,724. Sehingga nilai  $t_{hitung}$  ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu sebesar 1.984. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,000. Jadi nilai signifikansi lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Karena ( $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,724 > 1.984$ ) dan ( $sig < \alpha = 0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yaitu Kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada SMA Muhammadiyah Sidoarjo

Pada uji hipotesis ini menggunakan uji F yang digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas yang meliputi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ), terhadap Kepuasan Kerja (Y). Adapun pengujian uji F adalah sebagai berikut, Dengan  $df_1 = k - 1 = 3$  dan  $df_2 = n - k = 103 - 4 = 99$  sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2.70. Nilai F hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS disajikan pada tabel di bawah ini :

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.307	3	28.102	6.389	.001b
	Residual	435.441	99	4.398		
	Total	519.748	102			

**Table 20.** Uji F Data diolah dari hasil SPSS

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar 6.389. Sehingga nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, yaitu sebesar 2,70. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,001, jadi nilai signifikansi ini lebih kecil dari  $\alpha$  nilai yaitu 0,05. Karena ( $F_{hitung} > F_{tabel} = 6.389 > 2,70$ ) dan ( $sig < \alpha = 0,001 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ), secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu variabel Kepuasan Kerja (Y).

Untuk mengetahui diantara variabel bebas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) mana yang paling berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) maka dapat dilakukan dengan melihat besarnya nilai koefisien parsial masing-masing variabel bebas. Variabel yang memiliki nilai t hitung tertinggi atau nilai signifikansi terkecil merupakan salah satu variabel bebas (X) yang paling berpengaruh

signifikan terhadap variabel (Y).

Pada hasil perhitungan SPSS yang dilakukan di peroleh hasil bahwa t hitung tertinggi 3,621 yaitu variabel Kompensasi ( $X_3$ ) dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi ( $X_3$ ) merupakan variabel bebas paling berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y).

Analisis korelasi berganda digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jangkauan nilai R adalah kisaran antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama - sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antar variabel bebas secara bersama- sama dan variabel terikat semkain lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Berikut adalah hasil dari pengolahan data SPSS.

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.403a	.162	.137		2.097	1.385

**Table 21.** Hasil Koefisien Korelasi Berganda (R) Data diolah dari hasil SPSS

Pada hasil SPSS diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,403 atau mendekati 1 (satu). Artinya terdapat hubungan yang kuat dan searah antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama - sama dan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) adalah semakin kuat.

Koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.403a	.162	.137		2.097	1.385

**Table 22.** Hasil Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ ) Data diambil dari hasil SPSS

Berdasarkan tabel diatas 4.18 dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) pada penelitian ini sebesar 0.154 atau 16,2%, sehingga Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y) dan sisanya 83.8% dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil dari peneliti di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) dapat menjelaskan variabel Kepuasan Kerja (Y) dengan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS Versi 22.

## Pembahasan

Hasil dari peneliti diatas dapat diketahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Hasil data menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan Kerja. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan SMA Muhammadiyah Dua Sidoarjo merasa puas atas pekerjaannya, karena pemimpin bersifat ramah dan memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, dan mendengarkan pendapat karyawan, senada dengan pendapat Robbins (2002). Selain itu Lingkungan kerja yang baik dan kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk karyawan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan yang baik (Robbins, 2006:122).

Hasil data menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. Gaya kepemimpinan erat hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan karena tindakan pemimpin dapat menghilangkan kekecewaan karyawan terhadap pekerjaan. Pimpinan di SMA Muhammadiyah II Sidoarjo mampu memotivasi dan menciptakan kondisi sosial yang kondusif sehingga para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga gaya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan lebih merasa puas dalam bekerja di perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alonderiene, R (2016) bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Hasil data menunjukkan bahwa lingkungan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil

Analisa data ini terkonfirmasi dari temuan peneliti di Smamda, dimana Lembaga Pendidikan smamda adalah sebuah Lembaga Pendidikan di bawah naungan Muhammadiyah. Budaya organisasi yang terbentuk serta keterikatan kerja karyawan lebih dominan diwarnai oleh kekuatan lingkungan Non Fisik yaitu ideologi. Dengan kuatnya lingkungan non fisik ini yang menyebabkan karyawan memiliki toleransi dan kesediaan untuk menerima kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh Lembaga, dengan kata lain kekuatan ideologis lebih berpengaruh dari pada pengaruh lingkungan. Menurut Robbins (1996:181) bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil data menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja. Kompensasi yang diberikan oleh Smamda baik kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya. Kompensasi dalam bentuk material atau non material yang diberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Sofyandi (2013:162) tujuan pemberian kompensasi untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Selain itu menurut Mangkunegara (2013:84), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja.

## Kesimpulan

### 6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan data, dan analisis dan pembahasan, penulis dapat simpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Di SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo. Hal ini Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan, Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  ini lebih kecil dari  $t_{tabel}$ . Jadi nilai signifikan lebih besar dari pada nilai  $\alpha$ . maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) pada SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo.
2. Bahwa Kompensasi Berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan, Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  ini lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Jadi nilai signifikansi lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$ . maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen yaitu Kompensasi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo.
3. Bahwa lingkungan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil Analisa data ini terkonfirmasi dari temuan peneliti di SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo, adalah sebuah Lembaga Pendidikan di bawah naungan Muhammadiyah. Budaya organisasi yang terbentuk serta keterikatan kerja karyawan lebih dominan diwarnai oleh kekuatan lingkungan Non Fisik yaitu ideologi. Dengan kuatnya lingkungan non fisik ini yang menyebabkan karyawan memiliki toleransi dan kesediaan untuk menerima kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh Lembaga, dengan kata lain kekuatan ideologis lebih berpengaruh dari pada pengaruh lingkungan. Menurut Robbins (1996:181) bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

### 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di perusahaan maka saran yang di berikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi peneliti

a. Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pemahaman dan wawasan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam masalah Kepuasan Kerja Karyawan.

b. Penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman mengenai variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai wadah untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis selama kuliah dan untuk menambah serta mengembangkan pengetahuan.

#### 2. Bagi perusahaan

Penelitian ini bisa dijadikan masukan atau sumbangan saran bagi manajemen SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo yang hendaknya lebih memperhatikan lagi masalah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja. Karena berdasarkan hasil penelitian, variabel Kepemimpinan, dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kreatifitas dan daya inovasi pimpinan dan anggota dalam sebuah perusahaan akan sangat menentukan kemajuan dan perkembangan perusahaan dalam memenuhi tuntutan



masyarakat dan karyawannya. Pemberian ruang dan waktu yang cukup bagi setiap karyawan dan pimpinan dalam sebuah perusahaan adalah sebuah keniscayaan untuk segera diwujudkan dan dikembangkan.

### 3. Bagi Almamater

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil topik yang sama dan menambah bahan referensi penelitian di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

## References

1. Alonderiene, R., Majauskaitė, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. *International Journal of Educational Management*, v30 n1 p140-164 2016
2. Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2002. *Manajemen Motivasi*. Universitas Trisakti, Jakarta.
3. Ashar Sunyoto Munandar (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
4. Bilson Simamora, 2003, *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif & Profitabel*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
5. Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Putra Grafika
6. Faisal, Sanapiah. 2007, *Format-Format penelitian Sosial*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
7. Ghazali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
8. Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
9. Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
10. Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
11. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
12. Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM
13. Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
14. Robbins, Stephen P. 2002. *Organizational Behavior*, Alih Bahasa Dr. Handayani Pujoatmoko, Jakarta; PT. Prenhallindo
15. Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2008. *Organizational Behavior* 12th edition. Pearson Prentice-Hall.
16. Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
17. Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
18. Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
19. Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
20. Sarwoto. 2000. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
21. Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
22. Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
23. Supranata, Sumarna Surapranata. 2004. *Panduan Penulisan Tes Tertulis Implementasi Kurikulum 2004*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya)
24. Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Suatu Pengantar*. Mandar Maju. Bandung.
25. Wijayanti, Dwi Wahyu. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang