

The Influence Of Leadership, Compensation, Work Environment On Job Satisfaction Of Private University Employees In The City Of Bandung

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perguruan Tinggi Swasta X Di Kota Bandung

Romesti^{1*}, Agus Aribowo²

Universitas Kristen Maranatha

romesti@maranatha.edu¹, agus.aribowo@eco.maranatha.edu²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Education plays an important role in the formation of quality and highly competitive human resources in the era of globalisation to achieve organizational goals. Employees or human resources are one of the determining factors for the success or failure of an organization. Therefore, organizations need to treat employees well and pay attention to employee job satisfaction. Previous research related to job satisfaction has been mostly researched in schools and companies, but for private universities, especially in the city of Bandung, it is still limited. Therefore this research aims to analyze the influence of leadership, compensation, work environment on job satisfaction on employees at Private University X in Bandung City. The quantitative research method uses multiple linear analysis with data collection in the form of a questionnaire using SPSS Version 20. The population in this research is 212 educational staff at private University X in Bandung City with a sample of 95 active employees. The research results state that leadership, compensation, and work environment have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: Leadership, Compensation, Work Environment, Job Satisfaction.

ABSTRAK

Pendidikan berperan penting dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi dalam era globalisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan atau kegagalan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu memperlakukan karyawan dengan baik dan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya terkait kepuasan kerja banyak diteliti di sekolah dan Perusahaan, untuk Perguruan Tinggi swasta khususnya di Kota Bandung masih terbatas. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi swasta X di Kota Bandung. Metode penelitian secara kuantitatif menggunakan analisis linier berganda dengan pengumpulan data berbentuk kuesioner menggunakan SPSS Versi 20. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan Perguruan Tinggi swasta X di Kota Bandung sebanyak 212 dengan sampel karyawan aktif sebanyak 95 orang. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki setiap Perusahaan atau organisasi yang digunakan secara bersama sama dengan sumber daya lainnya dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku, penentu pencapaian tujuan organisasi. Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, setiap organisasi harus memberikan perhatian penuh terhadap kinerja sumber daya manusia. Untuk mencapai hal tersebut maka organisasi membutuhkan karyawan yang cakap dan terampil serta memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dan

tanggungjawabnya. Upaya-upaya yang dilakukan organisasi adalah dengan memenuhi faktor kebutuhan yang nantinya dapat menghasilkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan baik senang atau tidak terhadap imbalan yang diterima, pekerjaan dirinya sendiri, dengan atasan dan sesama karyawan, serta lingkungan pekerjaannya yang merupakan suatu fenomena yang sering dijadikan topik dalam penelitian-penelitian ilmiah. Kepuasan kerja akan terjadi bila faktor - faktor internal dalam organisasi tersedia dengan baik. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang bersumber dalam diri karyawan sendiri maupun dalam internal organisasi(Yakub, 2017).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada Perguruan Tinggi Swasta X Kota Bandung terdapat masalah yang dihadapi oleh perguruan tinggi X diantaranya mengenai kepemimpinan atasan yang kurang mampu memberi pengarahan terkait tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Bagi karyawan, atasan yang dapat mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan kerja tidak hanya atasan yang memiliki pendidikan tinggi, tetapi harus memiliki kemampuan mengatur bawahannya. Beberapa perilaku seorang pemimpin yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya pemberian apresiasi, menghargai kontribusi karyawan, mendengarkan karyawan, serta mengakui kesalahan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perguruan Tinggi X di Kota Bandung".

2. Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan gambaran sikap karyawan baik senang ataupun tidak senang terhadap imbalan yang didapatkan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, dan sesama karyawan. Handoko (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melihat pekerjaannya.

Kepemimpinan

Menurut Indriyo Gitosudarmo dalam Danang Sunyoto (2015) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dengan demikian kepemimpinan adalah bagian yang penting dari manajemen, sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan serta mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan.

Menurut Northouse(2013) kepemimpinan adalah proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Indikator kepemimpinan menurut Chapman dalam Danang Sunyoto (2015) adalah sebagai berikut: 1)Cara Berkomunikasi 2)Pemberian Motivasi 3)Kemampuan Memimpin 4)Pengambilan Keputusan 5)Kekuasaan yang positif.

Kompensasi

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non-fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja. Menurut Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang dalam membantu organisasi mencapai tujuannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawannya sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Menurut Anam(2016) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan dari atasan.

Menurut Sedarmayanti (2016) dimensi lingkungan yaitu: 1)Lingkungan Fisik, 2)Lingkungan Non-Fisik.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Farid Firmansyah (2008)	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Guru dan Karyawan di SMA Wachid Hasyim Surabaya	Lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Guru dan Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 52.062 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.0000 yang berarti bahwa kepuasan kerja dan guru dan karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan.
2	Fina Ramadina Trijayanti (2017)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan kerja Fisik terhadap Motivasi kerja guru Ekonomi SMA di Kota Cirebon	Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja	Simpulan dalam penelitian ini yaitu secara parsial maupun secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja guru Ekonomi SMA di Kota Cirebon. Saran bagi penelitian ini adalah sebaiknya kepala sekolah apabila membuat kebijakan secara musyawarah dan memperhatikan masukan dari warga sekolah, pihak sekolah lebih memperhatikan kompensasi mengenai ketepatan waktu dalam

						pemberian tunjangan dan insentif pada guru, dan sekolah menerapkan kebijakan bahwa tidak membuat suara bising kendaraan di lingkungan sekolah pada saat kegiatan belajar mengajar dimulai sehingga tidak mengganggu konsentrasi guru maupun murid.
3	Italia Bunawan dan Joyce Angelique Turangan (2021)	Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT X di Jakarta	Kompensasi, Kepuasan Kerja	Kepemimpinan,		Penelitian ini tentunya memiliki keterbatasan, diantaranya yaitu keterbatasan waktu, jumlah responden, serta variabel yang digunakan. Waktu yang relatif singkat dalam melakukan penelitian mengakibatkan keterbatasan dalam pengumpulan jumlah responden. Sehingga mungkin kurang merepresentasikan pendapat dari karyawan yang bekerja di PT X secara keseluruhan. maka dari itu beberapa saran yang dapat diberikan antara lain kepada PT X sebaiknya memperhatikan sikap kepemimpinan yang ditunjukkan kepada karyawannya, karena dalam penelitian ini kepemimpinan terbukti signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen yang diteliti, seperti turnover intention, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.
4	Rona Yulia Wuwungun, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2017)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado	Lingkungan kerja, Kepuasan kerja	Motivasi kerja,		Secara simultan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado, Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Cinemaxx Lippo Plaza Manado,

3. Metode Penelitian

Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perguruan Tinggi swasta X di Kota Bandung sebanyak 212 orang. Untuk menentukan besarnya jumlah sample yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin (Ridwan, 2010) adalah:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dengan rumus diatas diperoleh besar sampel sebanyak 68 responden. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik, peneliti mengambil lebih banyak menjadi 95 responden.

Tabel 2. Jumlah Responden

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Fakultas Kedokteran	21
2	Fakultas Teknologi dan Rekayasa Cerdas	9
3	Program Sarjana Teknik Sipil Fakultas Teknologi dan Rekayasa Cerdas	4
4	Program Sarjana Teknik Elektro Fakultas Teknologi dan Rekayasa Cerdas	4
5	Program Sarjana Teknik Industri Fakultas Teknologi dan Rekayasa Cerdas	2
6	Program Sarjana Sistem Komputer Fakultas Teknologi dan Rekayasa Cerdas	2
7	Fakultas Psikologi	8
8	Fakultas Humaniora dan Industri Kreatif	18
9	Fakultas Hukum dan Bisnis Digital	23
10	Fakultas Kedokteran Gigi	5
11	Badan Pelayanan Kerohanian	3
12	Satuan Pengawas Internal	2
13	Satuan Penjaminan Mutu	3
14	Lembaga Pengembangan Kreativitas Akademik	10
15	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat	2
16	Lembaga Pengembangan Inovasi dan Kewirausahaan	2
17	Direktorat Administrasi dan Komunikasi Universitas	20
18	Direktorat Akademik	8
19	Direktorat Kemahasiswaan dan Alumni	9
20	Direktorat Kemitraan	5
21	Direktorat Keuangan dan Pengembangan Strategi	11
22	Direktorat Penelusuran Bakat dan Admisi	8
23	Direktorat Sarana dan Prasarana	12
24	Direktorat Sistem dan Teknologi Informasi	3
25	Direktorat Sumber Daya Insani	11
26	UPT Perpustakaan	5
27	UPT Bahasa	2
JUMLAH		212

Sumber: data internal perguruan tinggi swasta X

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan dengan studi kepustakaan dengan membaca buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, thesis maupun disertasi, juga mencari artikel-artikel serta jurnal-jurnal di internet yang membantu penyusunan penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan *online survey* kepada sampel penelitian dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disebarkan melalui platform media sosial

Kuesioner disusun menggunakan Skala Likert. Berdasarkan Sugiyono (2019: 146), "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Variabel yang diukur sudah dijabarkan menjadi indikator-indikator variabel. Jawaban pada kuesioner dalam penelitian ini berupa:

- 1) Sangat setuju (diberi skor 5)
- 2) Setuju (diberi skor 4)
- 3) Kurang Setuju (diberi skor 3)
- 3) Tidak setuju (diberi skor 2)
- 4) Sangat tidak setuju (diberi skor 1)

Metode Analisis

Analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan dikatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan dikatakan tidak valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel sebesar 0,312 pada taraf signifikansi = 0,05.

Menggunakan nilai signifikansi, jika:

1. Jika nilai Sig $<$ 0,05, maka variabel dikatakan valid.
2. Jika nilai Sig $>$ 0,05, maka variabel dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur korelasi antar jawaban dalam pertanyaan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi variabel penelitian. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60.

Analisis Linier Berganda

Analisa Regresi Berganda dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat.

Uji T

Uji T ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat

Jika nilai sig $<$ 0,05 atau t hitung $>$ t tabel, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika nilai sig $>$ 0,05 atau t hitung $>$ t tabel, maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

$t \text{ tabel} = t (a/2; n-k-1) = t (0,025; 9) = 2,262$

Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat

- Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ atau $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

Menurut Ghozali (2009) variabel penelitian dapat dikatakan reliabel jika lebih besar dari 0,60 Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai Cronbach 's Alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini membuktikan bahwa variabel penelitian dikatakan reliabel karena jawaban dari responden terhadap pertanyaan konsisten.

Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui berapa persentase pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

4. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	36,5	36,5	36,5
	Perempuan	73	63,5	63,5	100,0
	Total	115	100	100	

Sumber : Output SPSS, 20

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 73 orang (63,5%) dan sisanya laki-laki sebanyak 42 orang (36,5%). Data ini menunjukkan bahwa jumlah perempuan di perguruan tinggi swasta X lebih banyak dibandingkan dengan jumlah laki-laki.

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	1	0,9	1,1	1,1
	25-30	11	9,6	11,6	12,6
	31-40	41	35,7	43,2	55,8
	41-50	29	25,2	30,5	86,3
	>50	13	11,3	13,7	100,0
	Total	95	82,70	100,00	

Sumber : Output SPSS, 20

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 95 responden yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 41 orang (35,7%), usia 41-50 tahun sebanyak 29 orang (25,2%), usia lebih dari 50 tahun sebanyak 13 orang (11,3%), usia 25-30 tahun sebanyak 11 orang (9,6%), usia kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang (0,9%). Data ini menunjukkan bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden dengan usia 31-40 tahun.

Tabel 5. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	5,2	6,3	6,3
	DIPLOMA	11	9,6	11,6	17,9
	SARJANA	70	60,9	73,7	91,6
	MAGISTER	8	7,0	8,4	100,0
	Total	95	82,70	100,00	

Sumber : Output SPSS, 20

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa dari 95 responden pendidikan terakhir dengan jumlah terbanyak adalah lulusan Sarjana sebanyak 70 orang (60.9%), lulusan Diploma sebanyak 11

orang (9,6%), lulusan Magister sebanyak 8 orang (7%), lulusan SMA sebanyak 6 orang (5,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah responden dengan Pendidikan terakhir lulusan Sarjana.

Tabel 6. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1	1	0,9	1,1	1,1
	1-5	9	7,8	9,5	10,5
	5-10	34	29,6	35,8	46,3
	10-15	20	17,4	21,1	67,4
	15-20	18	15,7	18,9	86,3
	>20	13	11,3	13,7	100,0
	Total	95	82,70	100,00	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 95 responden yang memiliki presentase terbesar adalah responden yang telah bekerja selama 5-10 tahun yaitu sebanyak 34 orang (29,6%), selanjutnya responden dengan masa kerja 10-15 tahun sebanyak 20 orang (17,4%), responden dengan masa kerja 15-20 tahun sebanyak 18 orang (15,7 %), responden dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 13 orang (11,3%), responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 9 orang (7,8%), responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 1 orang (0,9%).

Tabel 7. Uji Validitas

Variabel		R-Hitung	R-Tabel(5%)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	P1	0,653	0,217	Valid
	P2	0,653	0,217	Valid
	P3	0,73	0,217	Valid
	P4	0,728	0,217	Valid
	P5	0,744	0,217	Valid
	P6	0,788	0,217	Valid
	P7	0,758	0,217	Valid
	P8	0,556	0,217	Valid
	P9	0,676	0,217	Valid
	P10	0,605	0,217	Valid
Kompensasi	K1	0,343	0,217	Valid
	K2	0,496	0,217	Valid
	K3	0,616	0,217	Valid
	K4	0,423	0,217	Valid
	K5	0,496	0,217	Valid
	K6	0,625	0,217	Valid
	K7	0,374	0,217	Valid
	K8	0,247	0,217	Valid
	K9	0,651	0,217	Valid
Lingkungan Kerja	L1	0,526	0,217	Valid
	L2	0,634	0,217	Valid
	L3	0,501	0,217	Valid
	L4	0,611	0,217	Valid
	L5	0,322	0,217	Valid
	L6	0,676	0,217	Valid
	L7	0,715	0,217	Valid
	L8	0,499	0,217	Valid
	L9	0,311	0,217	Valid
	L10	0,52	0,217	Valid
Kepuasan Kerja	KP1	0,496	0,217	Valid
	KP2	0,499	0,217	Valid
	KP3	0,587	0,217	Valid
	KP4	0,427	0,217	Valid
	KP5	0,509	0,217	Valid
	KP6	0,563	0,217	Valid
	KP7	0,514	0,217	Valid
	KP8	0,493	0,217	Valid
	KP9	0,504	0,217	Valid

Uji Asumsi Klasik

Tabel 8. Uji One Sample Komorgov Smirnov Test

	KEPEMIMPINAN	KOMPENSASI	LINGKUNGAN KERJA	KEPUASAN KERJA
N	95	95	95	95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	40,74	36,93	45,61
	Std. Deviation	5,274	3,754	4,693
Most Extreme Differences	Absolute	,112	,103	,134
	Positive	,112	,103	,130
	Negative	-,108	-,102	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z	1,089	1,001	1,308	1,106
Asymp. Sig. (2-tailed)	,187	,269	,065	,173

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

	Unstandardized Residual
N	95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	Std. Deviation
Most Extreme Differences	Absolute
	Positive
	Negative
Kolmogorov-Smirnov Z	
Asymp. Sig. (2-tailed)	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov- Smirnov, dapat dikatakan bahwa semua variabel terdistribusi normal karena nilai signifikansi > 0,05 dengan variabel kepemimpinan sebesar 0,187 > 0,05, variabel kompensasi sebesar 0,269 > 0,05, variabel lingkungan kerja sebesar 0,065 > 0,05, variabel kepuasan kerja sebesar 0,173 > 0,05.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811 ^a	,658	,647	2,356

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 64,7% terhadap kepuasan kerja, dan sisanya sebesar 35.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Tabel 10. Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel
Kepemimpinan (X1)	6,185	1,986
Kompensasi (X2)	4,117	1,986
Lingkungan Kerja (X3)	3,239	1,986

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,041	2,765		,377	,707
	KEPEMIMPINAN	,322	,052	,429	6,185	,000
	KOMPENSASI	,340	,083	,322	4,117	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,216	,067	,256	3,239	,002

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji T hitung untuk variabel kepemimpinan (P) dengan signifikansi 0,000, dimana < 0,005 adalah 6,185 dimana T Hitung 6,185 > T tabel 1,986. Variabel kompensasi (K) dengan signifikansi <0,000 adalah 4,117 > 1,986. Variabel lingkungan kerja dengan signifikansi 0,002 sebesar 3,239 > 1,986 sehingga dapat disimpulkan semua variabel secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji F

Tabel 11. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	973,269	3	324,423	58,423	,000 ^b
	Residual	505,321	91	5,553		
	Total	1478,589	94			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji F dengan signifikansi 0,000 adalah 58,243 dengan F Hitung 58,243 > F Tabel 2.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan semua variabel bebas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Multikolenialitas

Tabel 12. Uji Multikolenialitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,041	2,765		,377	,707	
	KEPEMIMPINAN	,322	,052	,429	6,185	,000	,781
	KOMPENSASI	,340	,083	,322	4,117	,000	,614
	LINGKUNGAN KERJA	,216	,067	,256	3,239	,002	,601

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tolerance kepemimpinan sebesar 0,781 < 0,10, tolerance kompensasi sebesar 0,614 < 0,10, lingkungan kerja tolerance 0,601 < 0,10 . jika tolerance value di bawah 0,10 atau VIF diatas 10, maka kesimpulannya tidak terjadi multikolenialitas.

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perguruan tinggi swasta x di Kota Bandung diketahui bahwa koefisien determinasi sebesar 64,7% yang artinya bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 64,7% terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya sebesar 35.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Hasil uji secara statistik dapat dilihat bahwa secara parsial untuk variabel kepemimpinan (P) dengan signifikansi 0,000, dimana < 0,005 adalah 6,185 dimana T Hitung 6,185 > T tabel 1,986 Hal ini sesuai dengan penelitian Italia Bunawan dan Joyce Angelique Turangan (2021)) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dalam menciptakan kepuasan karyawan.

Variabel kompensasi (K) dengan signifikansi < 0,000 adalah 4,117 > 1,986. Hal ini sesuai dengan penelitian Fina Ramadina Trijayanti (2017)) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Variabel lingkungan kerja dengan signifikansi 0,002 sebesar 3,239 > 1,986 Hal ini sesuai dengan penelitian Rona Yulia Wuwungun, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2017) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen perguruan tinggi perlu untuk memberikan kepemimpinan yang baik kepada karyawan karena hal ini sangat berpengaruh dalam menciptakan kepuasan dalam bekerja.

Dalam pengujian secara simultan antara variable bebas dan variable terikat, nilai F Hitung .> F Tabel F Hitung 58,243 > F Tabel 2.70. Hal ini membuktikan bahwa secara bersama sama

kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan perguruan tinggi swasta x Kota Bandung
5. Kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 64,7% dan sisanya sebesar 35.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.
6. Semua variabel dalam penelitian ini telah di uji dengan menggunakan uji asumsi klasik yang menghasilkan data terdistribusi dengan normal, dan tidak terdapat multikolinearitas dan tidak terjadi heterokedasitas.

Menurut pengamatan peneliti, penting untuk lebih memperhatikan jenis kepemimpinan yang digunakan oleh organisasi untuk menyelidiki lebih lanjut keuntungan dan kerugiannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada dasarnya berjalan dengan baik, namun saran dari peneliti yaitu hendaknya para peneliti selanjutnya lebih mengembangkan ruang lingkup penelitian mengingat penelitian yang dilaksanakan belum sepenuhnya bisa menggambarkan kepuasan kerja karyawan di perguruan tinggi swasta di Kota Bandung. Objek yang diteliti hanya 1(satu) Perguruan tinggi swasta.

Daftar Pustaka

- Ahmad, A. J., Mappamiring, M., & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(1), 287-298.
- Aprilia, N. N. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Sukarame Kota Palembang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti).
- Chairizal, Z., & Djamil, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. xyz. *Indikator*, 3(3), 353562.
- Hasibuan, M.S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indra, J. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan* (Doctoral dissertation, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia).
- Irsyadi, M. T. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI IZI* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana-Buncit).
- Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Mugungo, M. M., Muguna, A. T., & Muriithi, D. K. (2015). Effects of compensation on job satisfaction among secondary school teachers in Maara Sub-County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47-59.

- NURBAETI, N. (2023). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Rifqiansyah, A. I. (2023). *PENGARUH SISTEM E-KINERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS STAF PERSONALIA ANGKATAN LAUT)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MERCU BUANA).
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2).
- Salsabila, N. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Balai Pustaka (Persero) Dimediasi Oleh Work Engagement* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Sirumapea, E. P., & Tampubolon, L. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana. *TRANSAKSI*, 14(2), 41-50.
- Tarigan, K. A. A. (2018). The Effect of compensation and leadership on employee satisfaction in PT. Rotella Persada Mandiri 1 Perbaungan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(4, Oktober), 105-110.
- Utama, A. A. A. P., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Yunitashari, A. (2023). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI BNN KOTA JAKARTA SELATAN* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).