

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Profil & Sejarah Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM)

Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu

PUDAM Tirta Bina yang terletak di Kabupaten Labuhan Batu merupakan BUMD atau Badan Usaha Milik Daerah yang dikelola langsung oleh pemerintah daerah. Perusahaan didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 5 Tahun 1975 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Daerah Tingkat II di Labuhanbatu, sebagaimana telah beberapa kali diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tingkat II Labuhanbatu Nomor 7 Tahun 1980 tentang Ketiga Perubahan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 1975 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Daerah Tingkat II di Labuhanbatu.

b. Visi & Misi

Visi

Menciptakan perusahaan umum daerah air minum Tirta Bina yang mandiri dan berguna serta bermanfaat bagi masyarakat.

Misi

- Mengembangkan jaringan distribusi dan transmisi
- Meningkatkan produksi

- Meningkatkan jumlah pelanggan
- Meningkatkan SDM karyawan/karyawati yang profesional dengan menerapkan teknologi tepat guna
- Meningkatkan karyawan/karyawati
- Meningkatkan pelayanan bagi masyarakat
- Memberikan kontribusi atau PAD yang berkesinambungan

c. Sistem Penyediaan Air Minum

1. Kondisi Pelayanan Air Minum

A. Daerah Pelayanan

Sampai akhir tahun 2018 PUDAM Tirta Bina kabupaten Labuhanbatu melayani 4 (empat) wilayah pelayanan, yaitu :

- Wilayah Rantauprapat, yang meliputi kecamatan Rantau Utara, kecamatan Rantau Selatan dan kecamatan Bilah Barat
- Cabang Aek Nabara, kecamatan Bilah Bulu
- Cabang Negeri Lama, kecamatan Bilah Hilir
- Cabang Sei Rakyat, kecamatan Panai Tengah

B. Tingkat Pelayanan

Tahun 2017 mencatat populasi Labuhanbatu mencapai sekitar 478.593 orang, dan daerah pelayanan PUDAM Tirta Bina mencakup 368.154 orang termasuk 4 cabang pelayanan di 6 kecamatan. Jumlah pelanggan PUDAM Tirta Bina pada akhir tahun 2017 adalah 6.703 orang. Tingkat pelayanan air minum PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu pada tahun 2017 mencapai 4,94% dari jumlah populasi

kabupaten atau 6,43% dari jumlah populasi wilayah pelayanan PUDAM. Pada tahun 2018, jumlah penduduk di daerah pelayanan Kabupaten Labuhanbatu meningkat menjadi sekitar 486.480 orang dan jumlah penduduk di daerah pelayanan PUDAM Tirta Bina meningkat menjadi sekitar 375.025 orang. Jumlah pelanggan PUDAM Tirta Bina pada akhir tahun 2018 meningkat menjadi 7.020 orang. Tingkat pelayanan air minum PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu juga meningkat menjadi 5,02% dari jumlah populasi kota atau 6,52% dari jumlah populasi wilayah pelayanan PUDAM.

C. Jam Pelayanan

Pengelolaan sistem pasokan air minum di Kabupaten Labuhanbatu belum mencapai 24 jam, namun sebagian besar sistem telah mencapai waktu tersebut. Wilayah-wilayah yang belum melayani selama 24 jam disebabkan oleh jaringan pipa distribusi yang tidak optimal di daerah tersebut. Pada wilayah-wilayah tersebut, terutama pada jam sibuk, pasokan air tidak dapat mengalir secara terus-menerus.

2. Unit Air Baku

A. Sumber Air

Sumber-sumber air di Kabupaten Labuhanbatu diperoleh dari air permukaan dan air tanah. Air permukaan yang dimaksud adalah sungai, di mana Sungai Bilah dan Sungai Barumon menjadi sumber air baku yang digunakan oleh PUDAM Tirta Bina Kabupaten

Labuhanbatu. Sementara itu, air tanah yang digunakan merupakan hasil dari sumur bor yang terletak di Cabang Aek Nabara.

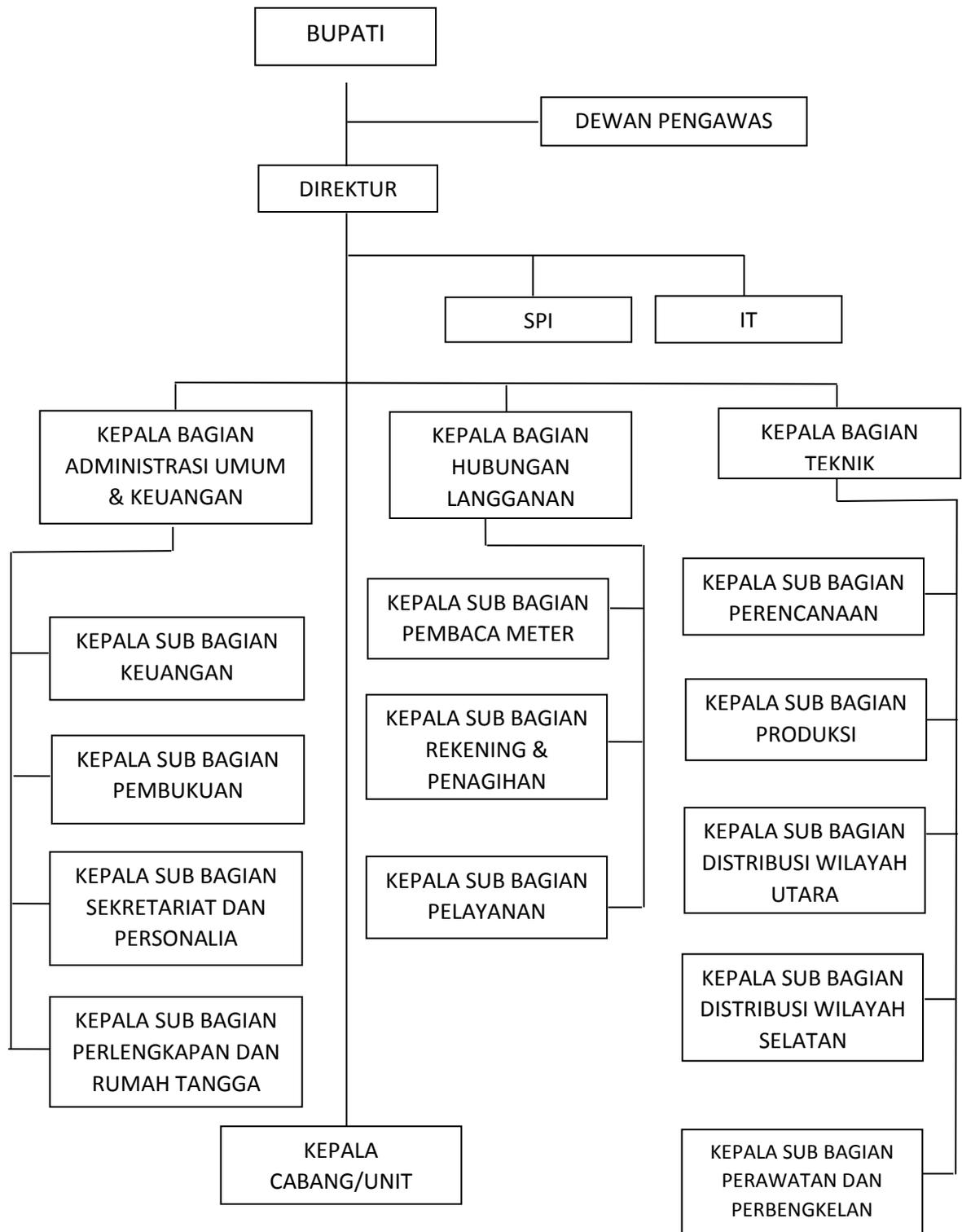
Informasi terkait sumber air baku PUDAM Tirta Bina dapat ditemukan pada tabel di bawah ini, yang menunjukkan sumber air baku yang digunakan oleh PUDAM Tirta Bina Kabupaten

Labuhanbatu pada tahun 2018

NO	Nama Intake	Sumber Air	Kapasitas Rencana Intake (L/det)	Kapasitas Operasi (L/detik)	Keterangan
1.	Intake WTP I (Kantor W.R Supratman) Rantauprapat	Sungai Bilah	40	30	
2.	Intake WTP II (Sekip) Rantauprapat	Sungai Bilah	60	25	
3.	Intake Sibuya Rantau Selatan	Sungai Bilah	40	25	
4.	Intake Aek Siranda	Sungai Bilah	40	25	
5.	Intake Aek Pala	Sungai Bilah	50	-	Belum Operasi
6.	SB Aek Nabara Kantor	Sumur Bor	10	5	
7.	SB Aek Nabara Jl. Bambu Kuning	Sumur Bor	5	-	Belum Operasi
8.	Intake Negeri Lama	Sungai Bilah	30	17	
9.	Intake Sei Rakyat	Sungai Barumon	20	17	
10.	Intake Ajamu	Sungai Barumon	20	-	Belum Operasi (Masih Dibangun)

Sumber: Laporan Produksi PUDAM Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu 2018

**SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA CARA KERJA PERUSAHAAN UMUM
DAERAH AIR MINUM (PUDAM) TIRTA BINA KABUPATEN
LABUHANBATU**



2. Hasil Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. Berikut ini karakteristik responden yang dilihat dari berbagai segi:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Pria	15	50.0
Wanita	15	50.0
Total	30	100.0

Sumber : hasil penelitian, 2023

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang dipilih menjadi responden terdapat 15 orang jenis kelamin pria dengan persentase 50,0% dari total responden dan 15 orang jenis kelamin wanita dengan persentase 50,0% dari total responden. Hal ini menunjukkan responden pria dan wanita sama jumlahnya.

b. Identitas Responden Berdasarkan Usia

Identitas berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 berikut

Tabel 4.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	<30 Tahun	16	53.3
2.	31-40 Tahun	14	46.7
Total		30	100.0

Sumber : Hasil penelitian, 2023

Dari data tabel 4.2 diatas, terlihat bahwa responden pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu lebih banyak

1	6	20.0	20	66.7	3	10.0	1	3.3	-	-	30	100
2	4	13.3	12	40.0	14	46.7	-	-	-	-	30	100
3	4	13.3	9	30.0	13	43.3	3	10.0	-	-	30	100
4	6	20.0	9	30.0	13	43.3	2	6.7	-	-	30	100
5	4	13.3	12	40.0	11	36.7	3	10.0	-	-	30	100
6	5	16.7	13	43.3	8	26.7	4	13.3	-	-	30	100
7	7	23.3	11	36.7	8	26.7	4	13.3	-	-	30	100
8	3	10.0	16	53.3	10	33.3	1	3.3	-	-	30	100
9	2	6.7	12	40.0	15	50.0	1	3.3	-	-	30	100
10	2	6.7	13	43.3	12	40.0	3	10.0	-	-	30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa persentase pertanyaan responden terhadap variabel Kompensasi dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 1 menjadi penilaian tertinggi sebesar 66,7% atau sebanyak 20 responden.

b. Deskriptif Variabel Kepemimpinan

Berikut ini hasil tanggapan mengenai variabel Kepemimpinan dari responden penelitian:

Tabel 4.5
Persepsi Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan

Pertanyaan	Penilaian										TOTAL	
	SS		S		KS		TS		STS		F	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	5	16.7	17	56.7	7	23.3	1	3.3	-	-	30	100
2	4	13.3	21	70.0	2	6.7	3	10.0	-	-	30	100
3	5	16.7	19	63.3	6	20.0	-	-	-	-	30	100
4	3	10.0	19	63.3	8	26.7	-	-	-	-	30	100

5	3	10.0	19	63.3	7	23.3	1	3.3	-	-	30	100
6	3	10.0	20	66.7	7	23.3	-	-	-	-	30	100
7	2	6.7	20	66.7	8	26.7	-	-	-	-	30	100
8	4	13.3	15	50.0	11	36.7	-	-	-	-	30	100
9	4	13.3	19	63.3	4	13.3	3	10.0	-	-	30	100
10	4	13.3	19	63.3	4	13.3	3	10.0	-	-	30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa persentase pertanyaan responden terhadap variabel Kepemimpinan dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pertanyaan nomor 2 menjadi penilaian tertinggi sebesar 70,0% atau sebanyak 21 responden.

c. Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Berikut ini hasil tanggapan mengenai variabel Kompensasi dari responden penelitian:

Tabel 4.6
Persepsi Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	Penilaian										TOTAL	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	10.0	24	80.0	3	10.0	-	-	-	-	30	100
2	-	-	16	53.3	14	46.7	-	-	-	-	30	100
3	1	3.3	12	40.0	15	50.0	2	6.7	-	-	30	100
4	4	13.3	9	30.0	15	50.0	2	6.7	-	-	30	100
5	4	13.3	13	43.3	8	26.7	5	16.7	-	-	30	100
6	1	3.3	17	56.7	11	36.7	1	3.3	-	-	30	100

7	1	3.3	18	60.0	11	36.7	-	-	-	-	30	100
8	1	3.3	16	53.3	13	43.3	-	-	-	-	30	100
9	-	-	13	43.3	16	53.3	1	3.3	-	-	30	100
10	-	-	21	70.0	9	30.0	-	-	-	-	30	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa persentase terhadap variabel Motivasi Kerja dapat dilihat bahwa persentase tertinggi terdapat pada pertanyaan 1 dan 10 (73,3%) atau sebanyak 24 responden untuk pertanyaan nomor 1 dan 21 responden untuk pertanyaan nomor10 menyatakan jawaban setuju.

d. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini hasil tanggapan mengenai variabel Kepuasan Kerja dari responden penelitian:

Tabel 4.7
Persepsi Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

Pertanyaan	Penilaian										TOTAL	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	26.7	19	63.3	2	6.7	1	3.3	-	-	30	100
2	4	13.3	21	70.0	4	13.3	1	3.3	-	-	30	100
3	6	20.0	19	63.3	4	13.3	1	3.3	-	-	30	100
4	6	20.0	18	60.0	5	16.7	1	3.3	-	-	30	100
5	7	23.3	18	60.0	4	13.3	1	3.3	-	-	30	100
6	4	13.3	25	83.3	1	3.3	-	-	-	-	30	100
7	3	10.0	26	86.7	1	3.3	-	-	-	-	30	100
8	4	13.3	22	73.3	4	13.3	-	-	-	-	30	100
9	3	10.0	23	76.7	3	10.0	1	3.3	-	-	30	100

10	3	10.0	23	76.7	3	10.0	1	3.3	-	-	30	100
----	---	------	----	------	---	------	---	-----	---	---	----	-----

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa persentase pernyataan responden terhadap variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat bahwa persentase yang tertinggi terdapat pada pertanyaan 7 menjadi penilaian tertinggi sebesar 86,7% atau sebanyak 26 responden.

4. Hasil Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dikaji dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolenieritas dan uji heterokesdasitas.

a. Pengujian Normalitas

Hasil output pengujian normalitas asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.8:

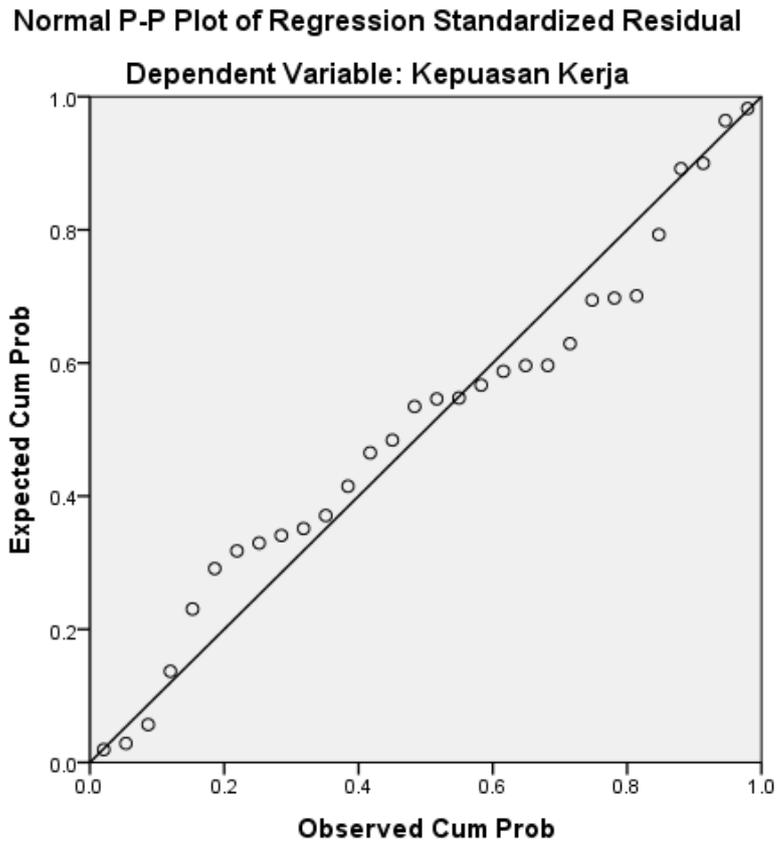
Tabel 4.8
Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.37788248
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.670
Asymp. Sig. (2-tailed)		.761

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Bersadarkan tabel 4.8 diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,761 > 0,05 maka H0 diterima. Artinya variabel unstandardized normal. Uji normalitas pada grafik Normal P-Plot dapat dilihat pada Gambar 2.1:



Sumber: Pengolah Data, 2023

Gambar 2.1 Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar menunjukkan grafik P-Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal bahwa data dalam penelitian itu terdistribusi secara baik.

b. Pengujian Multikolinearitas

Berikut hasil perhitungan menggunakan SPSS 20 dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	Keterangan
-------	-------------------------	------------

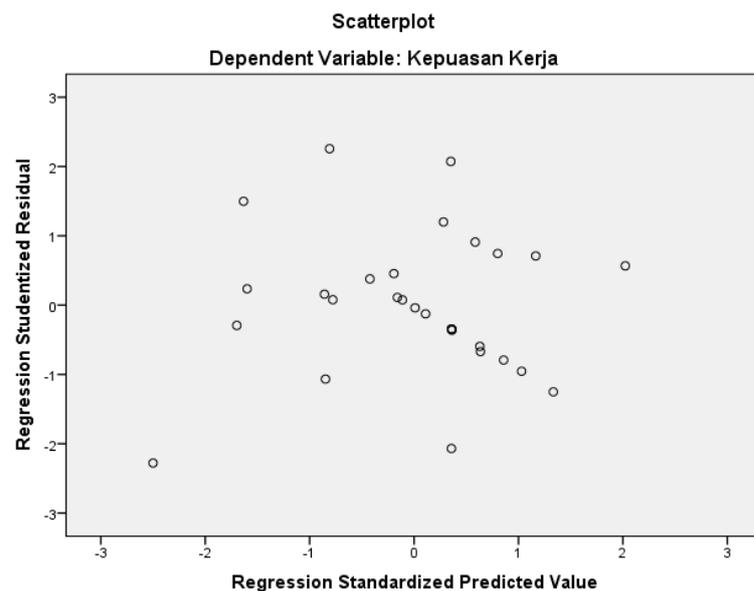
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	.842	1.188	Bebas multikol
Kepemimpinan	.923	1.084	Bebas multikol
Motivasi	.887	1.127	Bebas multikol

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Dari tabel 4.9 terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini, artinya dalam penelitian variabel independen tidak memiliki korelasi atau hubungan yang sangat kuat.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Berikut hasil pengolahan menggunakan program SPSS 20 dapat dilihat pada Gambar2.2



Sumber: Pengolahan Data, 2023

Gambar 2.2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar menunjukkan garfik scatterplot terlihat bahwa titik-titik meyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Artinya varian residual suatu penelitian adalah sama.

5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis dengan program SPSS 20 diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.277	16.056		1.699	.101
Kompensasi	.114	.323	.057	.354	.726
¹ Kepemimpinan	.534	.131	.622	4.075	.000
Motivasi	-.329	.238	-.215	-1.385	.178

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil Tabel 4.10 menunjukkan bahwa persamaan model regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 27,277 - 0,144X_1 + 0,534X_2 + 0,329X_3$$

Persamaan rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 27,277 menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan dan motivasi jika ada perubahan, maka variasi kepuasan kerja cenderung meningkat.
- b) Koefisien $X_1 = 0,114$ (b_1)

Jika variabel kompensasi tetap maka variasi kepuasan kerja cenderung meningkat.

c) Koefisien $X_2 = 0,534$ (b_2)

Jika variabel Kepemimpinan tetap maka variasi kepuasan kerja cenderung meningkat.

d) Koefisien $X_3 = -0,329$ (b_3)

Jika variabel motivasi tetap maka variasi kepuasan kerja cenderung meningkat.

6. Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Serempak (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen sebagaimana terlihat pada Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Serempak

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	261.807	3	87.269	6.857	.001 ^b
	Residual	330.893	26	12.727		
	Total	592.700	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi

Sumber: Pengolahan Data, 2023

Dari data pada tabel menunjukkan hasil uji-F untuk koefisien korelasi persamaan regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 6,857 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Nilai F tabel dicari pada tabel F dengan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,98 dengan hasil tersebut dimana F

hitung > F tabel dan nilai signifikan yang lebih kecil daripada alpha 5% maka kesimpulan yang dapat diambil adalah signifikan secara statistik. Hipotesis H_a diterima karena F hitung > F tabel ($6.857 > 2.98$) dan signifikan $F < \alpha$ 5% ($0,001 < 0.05$) yang berarti bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik kompensasi, karakteristik kepemimpinan dan karakteristik motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

b. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial (individu) apakah karakteristik kompensasi, karakteristik kepemimpinan dan karakteristik motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut 4.12:

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.277	16.056		1.699	.101
	Kompensasi	.114	.323	.057	.354	.726
	Kepemimpinan	.534	.131	.622	4.075	.000
	Motivasi	-.329	.238	-.215	-1.385	.178

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Bagian t Tabel 4.12 menunjukkan perhitungan t untuk variabel kompensasi (0,354) dengan nilai signifikansi 0,726, untuk kepemimpinan (4,075) dengan nilai signifikansi 0,000, dan untuk motivasi (-1,385) dengan nilai signifikansi 0,178. Dicari nilai t-tabel t dengan taraf uji = 5% ($df = n - k - 1$) sehingga nilai t-tabel adalah 2,056, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian variabel kompensasi dan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel

motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu. .

c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.377	3.567

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa R square pada kolom ketiga (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0.442. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 44,2% kepuasan kerja pegawai yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variable kompensasi, kepemimpinan dan motivasi.

B. Pembahasan hasil penelitian

a. Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan pengujian t, variable kompensasi (X_1) menunjukkan nilai thitung ($0,354 < t_{tabel} (2,056)$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Meskipun nilai signifikansi sebesar $0,726 > 0,05$, hal ini tidak mengubah kesimpulan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja pegawai di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

b. Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan Uji t variabel kepemimpinan (X_2) mempunyai t_{hitung} (4,075) > t_{tabel} (2,056) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

c. Motivasi Tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan uji t variabel motivasi (X_3) mempunyai t_{hitung} (-1,385) < t_{tabel} (2,056) yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan nilai signifikan $0,178 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

d. Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PUDAM) Kabupaten Labuhanbatu

Pengujian hipotesis secara serentak adalah teknik pengujian data secara bersamaan, yang bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Tabel menunjukkan hasil uji-F untuk koefisien korelasi persamaan regresi. Dari hasil tersebut, didapatkan nilai F hitung sebesar 6.857 pada tingkat signifikansi 0,001. Untuk mencari nilai F tabel, digunakan tabel F dengan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 2,98. Karena F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5%, maka dapat disimpulkan bahwa hasilnya signifikan secara statistik. Hipotesis H_a dapat diterima karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($6,857 > 2,98$) dan nilai F signifikan kurang dari alpha 5% ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara karakteristik kompensasi, karakteristik kepemimpinan, dan karakteristik motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

e. Determinasi (R^2)

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, penelitian ini menyimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen (kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi) dengan variabel dependen (kepuasan kerja pegawai) sangat kuat. Hal ini terbukti dari nilai R square pada kolom ketiga (korelasi yang dikuadratkan), yaitu sebesar 0,442. Angka ini menunjukkan bahwa sekitar 44,4% kepuasan kerja pegawai dapat dijelaskan oleh faktor-faktor seperti kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi.