



Pengaruh *Leader Member Exchange*, Kompetensi, dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bpr Central Sejahtera

Effect Of Leader Member Exchange, Competency, And Quality Of Work Life On Employee Job Satisfaction At Pt. Bpr Central Sejahtera

^{1)*}Eka Kurnia Saputra, ²⁾Muhammad Muazamsyah, ³⁾Andrian, ⁴⁾Octojaya Abriyoso, ⁵⁾Muhammad Rizki

^{1,2,3,4,5)} STIE Pembangunan Tanjungpinang

*Email: ¹⁾ ekakurnia@stie-pembangunan.ac.id, ²⁾ muhd.muazamsyah@gmail.com, ³⁾ andianli@yahoo.com, ⁴⁾ octojaya@stie-pembangunan.ac.id, ⁵⁾ m.rizki@stie-pembangunan.ac.id

*Correspondence: ¹⁾ Eka Kurnia Saputra

DOI:

ABSTRAK

Terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi dituntut dan diharapkan untuk dapat mengoptimalkannya sehingga dapat tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh *leader member exchange*, kompetensi, dan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Central Sejahtera secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner dan studi pustaka, penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 32 orang. Dari hasil analisis data kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu *leader member exchange*, kompetensi, dan *quality of work life* terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung *leader member exchange* 4,639, nilai t hitung kompetensi 3,473, nilai t hitung *quality of work life* 5,023 lebih besar dari t tabel 2,048. $Y = 0,757 + 0,658 X_1 + 0,275 X_2 + 0,163 X_3 + e$. Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah *leader member exchange* dibandingkan dengan yang lain yaitu kompetensi, dan *quality of work life*.

Kata kunci: *Leader Member Exchange*; Kompetensi; *Quality of Work life*; Kepuasan Kerja

ABSTRACT

With limited human resources, organizations are required and expected to be able to optimize them so that the organizational goals that have been set can be achieved. The purpose of this study is to analyze the effect of leader member exchange, competence, and quality of work life on employee job satisfaction at PT. BPR Central Sejahtera partially or simultaneously. This research uses associative quantitative research. Data collection techniques in this study were observation, questionnaires and literature study, this study used a saturated sample of 32 people. From the results of job satisfaction data analysis shows that there is a significant influence between the independent variables, namely leader member exchange, competence, and quality of work life on the dependent variable, namely job satisfaction, this is indicated by the t-count value of leader member exchange 4.639, the t-count value of competence 3.473, the t-count value of quality of work life is 5.023, which is greater than t-table 2.048. $Y = 0.757 + 0.658 X_1 + 0.275 X_2 + 0.163 X_3 + e$. From the equation above, it can be seen that the independent variables that have the most influence on job satisfaction are

leader member exchange compared to others, namely competence, and quality of work life.

Keywords: *Leader Member Exchange: Competency: Quality of Work life: Work Satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, di mana ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat dan pesat, organisasi atau institusi dituntut untuk mengikuti penyesuaian terhadap perubahan dan perkembangan agar dapat bertahan dan bersaing dalam dunia bisnis. Salah satu faktor yang paling penting dalam organisasi saat ini adalah Sumber Daya Manusia (Setiawan, 2016). Dengan terbatasnya sumber daya manusia yang ada, organisasi dituntut dan diharapkan untuk dapat mengoptimalkannya sehingga dapat tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Wulandari, 2020). Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini di mana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia yang *competent* yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam beraktivitas baik untuk individual maupun tujuan organisasional (Wijaya et al., 2016).

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting untuk diteliti karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan karyawan itu sendiri, perusahaan atau organisasi dan masyarakat (Siagian & Khuzaini, 2015). Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti produktivitas kerja, gaya kepemimpinan, penggajian, perilaku, pemenuhan harapan, efektivitas kerja, dan masih banyak lainnya. Menurut Riva'i dalam (Hadiwijaya & Hanafi, 2016) faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah isi pekerjaan, atasan atau supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji serta insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan difokuskan pada tiga variabel yaitu *Leader Member Exchange*, Kompetensi, serta *Quality of Work Life*.

Dengan demikian untuk mempertahankan dan menciptakan rasa kepuasan bagi karyawan dalam bekerja, maka organisasi perlu memperhatikan aspek dari hubungan antara atasan dengan bawahan yang dikenal dengan teori LMX, aspek kompetensi, serta aspek kualitas kehidupan kerja (Santoni et al., 2020). Hal ini bertujuan agar organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Masalah – masalah yang menyangkut terhadap kepuasan kerja karyawan tentunya bukan merupakan hal yang tidak biasa lagi sebab masalah ini hampir selalu dialami pada setiap organisasi. Salah satunya adalah PT. BPR Central Sejahtera.

PT. BPR Central Sejahtera atau di mana yang lebih dikenal dengan BCS merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan sebagai Bank Perkreditan Rakyat (BPR). PT. BPR Central Sejahtera sudah berdiri sejak tanggal 12 Januari 2009 yang terletak di Jalan Brigjen Katamso No. 99-101 – Kota Tanjungpinang. PT. BPR Central Sejahtera dalam kegiatan operasional sehari-harinya, yaitu menghimpun dana nasabah baik dalam bentuk tabungan maupun deposito dan kemudian menyalurkan kembali dana yang telah dihimpun dalam bentuk kredit pinjaman.

Leader Member Exchange menurut (Anshari & Brasit, 2018), LMX dianggap sebagai pertukaran sosial kepercayaan, ide dan kewajiban yang mana didasarkan pada hubungan timbal balik antara karyawan dan pemimpin. Menurut Graen dan Uhl-Bien (Oktavianda & Iqbal, 2018), terdapat tiga indikator *Leader Member Exchange*, yaitu: 1) *Respect*, yaitu rasa saling menghormati antara atasan dengan bawahan terhadap kemampuan masing-masing. 2) *Trust*, yaitu rasa kepercayaan pimpinan terhadap karyawan dan sebaliknya, yaitu kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan mengenai kinerja karyawan. 3) *Obligation*, yaitu persepsi terhadap kewajiban akan berkembang menjadi suatu hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Kompetensi menurut (Manik & Wiarah, 2014), Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yaitu watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang dapat memengaruhi perilaku dan kemampuannya untuk menghasilkan prestasi kerja. Menurut (Manik & Wiarah, 2014), Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kompetensi karyawan, antara lain (Hamdani, 2017) : 1) *Flexibility*, yaitu kemampuan untuk melihat perubahan yang terjadi sebagai peluang. 2) *Information Seeking, Motivation, and Ability to Learn*, yaitu semangat atau etos untuk meningkatkan keterampilan baik teknis maupun empiris. 3) *Achievement*, yaitu semangat untuk mendorong inovasi, kualitas dan produktivitas. 4) *Collaborativeness*, yaitu kemampuan bekerja secara kooperatif didalam kelompok yang multi disiplin. 5) *Customer Service Orientation*, yaitu keinginan yang besar untuk melayani pelanggan dengan baik (paripurna). 6) *Quality of Work Life*.

Menurut (Wirawan, 2016), *Quality of Work Life* diartikan sebagai “Suatu program dengan mencakup cara dalam peningkatan kualitas kehidupan kerja dengan menciptakan karyawanan yang lebih baik”. Menurut (Yuhista, Ariana & Arismayanti, 2017) Indikator dari *Quality of Work Life*, yaitu: 1) Partisipasi Karyawan, yang berarti adanya kerjasama karyawan dalam tim, partisipasi karyawan dalam rapat, dan peningkatan kualitas tim. 2) Pengembangan Karir, yang berarti perlindungan jabatan, adanya pelatihan atau pendidikan, penilaian kegiatan, dan promosi dari jabatan. 3) Penyelesaian Konflik, yang berarti keterbukaan, proses penyampaian keluhan secara formal, dan bertukar pendapat. 4) Komunikasi, yang berarti pertemuan tatap muka, kelompok, serta publikasi. 5) Kesehatan Kerja, yang berarti pusat kesehatan, program senam, rekreasi, dan konseling. 6) Keselamatan Kerja, yang berarti adanya komite keselamatan, tim penolong gawat darurat, dan program keselamatan kerja. 7) Keamanan Kerja, yang berarti tidak adanya pemberhentian karyawan tetap, dan program pensiun. 8) Kompensasi, yang berupa gaji, dan keuntungan yang kompetitif. 9) Kebanggaan, yang berarti identitas perusahaan, partisipasi kemasyarakatan, dan kepedulian lingkungan.

Kepuasan Kerja menurut (Novita, Sunuharjo & Ruhana, 2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Menurut (Chandra & Indriyani, 2018) Indikator untuk mengukur kepuasan kerja terdiri dari: 1) Kepuasan terhadap upah atau gaji, yang dilihat dari kesesuaian penerimaan gaji dengan beban kerja. 2) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yang dilihat dari minat seorang individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. 3) Kepuasan terhadap promosi pekerjaan, merupakan suatu kesempatan untuk maju dalam organisasi, berkembang secara intelektual, dan memperluas keahlian dasar. 4) Kepuasan terhadap atasan, yang dilihat dari hubungan antara perilaku atasan dengan bawahan. 5) Kepuasan terhadap rekan kerja, yang menunjukkan seberapa besar rekan sekerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial.

Berdasarkan hasil observasi dari peneliti sebagai karyawan dalam perusahaan tersebut, didapatkan adanya suatu jarak dalam hubungan antara pemimpin dengan karyawannya.

Kompetensi juga menjadi masalah yang perlu diteliti dalam PT. BPR Central Sejahtera. Seperti yang diketahui bahwa setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Selain itu, berdasarkan informasi yang didapatkan peneliti dari pihak HRD PT. BPR Central Sejahtera, adanya peningkatan jumlah *turnover intention* dari tahun ke tahun, di mana ditandai dengan tingkat *turnover* yang paling tinggi pada tahun 2018. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kehidupan kerja yang ada pada PT. BPR Central Sejahtera masih kurang.

Dalam kaitannya dengan uraian fenomena di atas, maka pentingnya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Leader Member Exchange*, Kompetensi, dan *Quality of Work Life* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Guna bermanfaat bagi perusahaan PT. BPR Central Sejahtera maupun industri lainnya.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh *leader member exchange*, kompetensi, dan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Central Sejahtera secara parsial maupun simultan

METODE

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah jenis penelitian Kuantitatif Asosiatif dimana merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Adapun hubungan yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan hubungan kausal. Hubungan kausal didefinisikan sebagai suatu hubungan yang bersifat sebab akibat, di mana terdiri atas variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2013).

Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian diperoleh melalui jawaban responden melalui pemberian seperangkat angket atau kuesioner. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari informasi yang didapatkan dari buku dan jurnal. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode Observasi, Angket atau Kuesioner, dan Studi Pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. BPR Central Sejahtera sebanyak 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh di mana penentuan sampel diambil dari semua jumlah populasi yang ada. Agar data dapat dikelompokkan secara baik, maka sebaiknya dilakukan kegiatan awal berupa *Editing, Coding, Scoring, dan Tabulating*.

Adapun dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan berupa uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, uji analisis regresi berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji secara parsial dan simultan, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.757	4.660		.162	.872
Leader Member Exchange	.658	.142	.498	4.639	.000

1*) Eka Kurnia Saputra, 2) Muhammad Muazamsyah, 3) Andrian, 4) Octojaya Abriyoso, 5) Muhammad Rizki

Pengaruh Leader Member Exchange, Kompetensi, dan Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bpr Central Sejahtera

Kompetensi	.275	.079	.373	3.473	.002
Quality of Work Life	.163	.032	.571	5.023	.000

$$Y = 0,757 + 0,658 X1 + 0,275 X2 + 0,163 X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah: $\alpha = 0,757$ adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabel *leader member exchange*, kompetensi, *quality of work life* dianggap tidak ada atau bernilai nol maka variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,757. $\beta_1 = 0,658$ artinya *leader member exchange* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di mana jika nilai koefisien regresi dari variabel *leader member exchange* naik satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat 0,658 satuan dengan asumsi bahwa variabel kompetensi dan *quality of work life* konstan atau tidak mengalami perubahan.

Demikian juga sebaliknya bila *leader member exchange* menurun sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja menurun sebesar 0,658. $\beta_2 = 0,275$ artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di mana jika nilai koefisien regresi dari variabel kompetensi naik satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat 0,275 satuan dengan asumsi bahwa variabel *leader member exchange* dan *quality of work life* konstan atau tidak mengalami perubahan. Demikian juga sebaliknya bila kompetensi menurun sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja menurun sebesar 0,275. $\beta_3 = 0,163$ artinya *quality of work life* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di mana jika nilai koefisien regresi dari variabel *quality of work life* naik satu satuan maka kepuasan kerja akan meningkat 0,163 satuan dengan asumsi bahwa variabel *leader member exchange* dan kompetensi konstan atau tidak mengalami perubahan. Demikian juga sebaliknya bila *quality of work life* menurun sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja menurun sebesar 0,163.

Artinya terjadi hubungan positif antara *leader member exchange*, kompetensi dan *quality of work life* dengan kepuasan kerja. Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah *leader member exchange* dengan koefisien sebesar 0,658 lebih besar dari koefisien yang lain kompetensi dan *quality of work life*.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial dan Simultan

Tabel 2. Hasil Uji t Secara Parsial Coefficients^R

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.757	4.660		.162	.872
Leader Member Exchange	.658	.142	.498	4.639	.000
Kompetensi	.275	.079	.373	3.473	.002
Quality of Work Life	.163	.032	.571	5.023	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dengan nilai $n = 32$, $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$, $k = 3$, (uji 2 sisi) dengan derajat keterbatasan (df) $n-k-1$ atau $32-3-1 = 28$. Dengan pengujian 2 sisi hasil untuk nilai t tabel = 2,048. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian yang dilakukan secara parsial variabel *leader member exchange* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $4,639 >$ nilai t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya bahwa *leader member exchange* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Untuk variabel kompetensi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $3,473 >$ nilai t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_2 diterima, artinya bahwa kompetensi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Begitu juga dengan variabel *quality of work life* (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar $5,023 >$ nilai t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima, artinya bahwa *quality of work life* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dengan demikian variabel independen (*leader member exchange*, kompetensi, dan *quality of work life*) berpengaruh terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

Tabel 3. Hasil Uji F Secara Simultan ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	231.231	3	77.077	23.589	.000 ^b
Residual	91.488	28	3.267		
Total	322.719	31			

Berdasarkan tabel di atas, ditunjukkan nilai F hitung sebesar 23.589 dengan tingkat signifikansi 0,000 Nilai F hitung akan dibandingkan dengan F tabel. Nilai F tabel pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = (k): (n-k-1). Jumlah sampel (n) sebanyak 32, dan jumlah variabel penelitian (k) berjumlah 3. Jadi df = (3): (32-3-1), sehingga F tabel pada tingkat kepuasan kerja 95% ($\alpha = 5\%$) adalah 2,947. Jadi F hitung $>$ F tabel ($23,589 > 2,947$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_4 diterima artinya seluruh variabel independen (*leader member exchange*, kompetensi, dan *quality of work life*) dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

3. Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.717	.686	1.808

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,686 atau 68,6% berarti bahwa kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 68,6% oleh variabel *leader member exchange*, kompetensi dan *quality of work life*. Sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi

oleh faktor lain seperti motivasi kerja, stres kerja dan pelatihan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil deskripsi variabel rata-rata yang di dapatkan dari variabel *leader member exchange* sebesar 3,67 serta hasil penelitian menunjukkan bahwa *leader member exchange* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Central Sejahtera, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,639 > nilai t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak H1 diterima, artinya bahwa *leader member exchange* (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Dari hasil deskripsi variabel rata-rata yang di dapatkan dari variabel kompetensi sebesar 3,38 serta hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Central Sejahtera, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,473 > nilai t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05 maka H0 ditolak H2 diterima, artinya bahwa kompetensi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Dari hasil deskripsi variabel rata-rata yang di dapatkan dari variabel *quality of work life* sebesar 3,93 serta hasil penelitian menunjukkan bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Central Sejahtera, dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5,023 > nilai t tabel sebesar 2,048 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak H3 diterima, artinya bahwa *quality of work life* (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

Hasil dari nilai F ini dibandingkan, maka nilai F hitung sebesar 23,589 yang diperoleh jauh lebih besar dari F tabel 2,947 dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak H4 diterima artinya seluruh variabel independen (*leader member exchange*, kompetensi, dan *quality of work life*) dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Besarnya pengaruh variabel *leader member exchange*, kompetensi, dan *quality of work life* sebesar 0,686 atau 68,6% terhadap kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 31,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi kerja, stres kerja dan pelatihan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil analisis diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 0,757 + 0,658 X1 + 0,275 X2 + 0,163 X3 + e$.

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah *leader member exchange* dengan koefisien sebesar 0,658 lebih besar dari koefisien yang lain kompetensi, dan *quality of work life*

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan korelasi yang positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya, yaitu: a). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *leader member exchange* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Central Sejahtera. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *leader member exchange* maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat. b). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Central Sejahtera. Hal ini menunjukkan semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh individu maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat. c). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Central Sejahtera. Hal ini menunjukkan semakin

baik *quality of work life* pada diri karyawan maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat. d). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara *leader member exchange*, kompetensi, dan *quality of work life* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Central Sejahtera terutama dalam kewajiban selalu menyelesaikan tugas dengan baik, kerjasama tim yang baik dengan sesama rekan kerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini berarti semakin tinggi *leader member exchange*, kompetensi, dan *quality of work life*, maka kepuasan yang dihasilkan juga akan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamdani, D. (2017). *Penguatan Kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan Strengthening The Role of Competence Civil Service Police Unit At Kuningan District*. UNPAS.
- Santoni, A., Susiady, H., & Sudirman, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Kepada Turnover Intentions Karyawan Perusahaan Migas di Sektor Hulu. *Jurnal Benefita*, 5(2), 324–340.
- Setiawan, R. I. (2016). Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata: perspektif potensi wisata daerah berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 23–35.
- Siagian, S. S. I., & Khuzaini, K. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(5).
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., Nyoto, A., & Malang, U. N. (2016). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika*, 1(26), 263–278.
- Wulandari, S. N. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan BPRS Bhakti Sumekar Cabang Madya Pamekasan*. INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MADURA.
- Anshari, A., & Brasit, N. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Innovative Work Behavior (IWB) Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*, Vol 14 No 3, 217–227

^{1*)} Eka Kurnia Saputra, ²⁾ Muhammad Muazamsyah, ³⁾ Andrian, ⁴⁾ Octojaya Abriyoso, ⁵⁾ Muhammad Rizki

Pengaruh Leader Member Exchange, Kompetensi, dan Quality Of Work Life Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bpr Central Sejahtera

Chandra, D., & Indriyani, R. (2018). Pengaruh Person-Organization Fit Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Paragon Spesial Metal Surabaya. *Jurnal Agora*, Vol 6 No 1, 1–9.

Hadiwijaya, H., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, Vol 14 No 3, 408–418.

Manik, E., & Wiarah (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramesia Di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol 8 No 2, 62–72.

Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 34 No 1, 38–46.

Oktavianda, A. A., & Iqbal, M. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Witel Jatim Malang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 58 No 2, 179–187.

Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.

Wirawan, I. K. O. (2016). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pramu Bakti Universitas Pendidikan Ganesha. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.

Yuhista, A., Ariana, N., & Arismayanti, N. K. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cottage Di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung. *Jurnal Kepariwisata Dan Hospitalitas*, Vol 1 No 2, 74–92.



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).