

ABSTRAKSI

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas akan meningkat sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kepuasan kerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari adanya kompensasi yang diberikan oleh organisasi pada karyawan dan kepemimpinan yang mampu membawa perusahaan mencapai tujuan.

Untuk menguji pengaruh keadilan kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, data dikumpulkan dari 105 responden dengan menggunakan kuesioner. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil pengujian kausalitas terhadap variabel-variabel yang diteliti menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi yang diperoleh yang dapat digunakan dalam penentuan kebijakan tentang keadilan kompensasi dan kepemimpinan. Adapun implikasi-implikasi tersebut adalah merevisi kembali sistem penilaian prestasi yang dilakukan di Bank BNI Cabang Solo agar benar-benar dapat menunjukkan seberapa baik pekerjaan dilakukan oleh karyawannya dan menerapkan kepemimpinan yang lebih menekankan pada pengawasan yang jelas untuk setiap kategori pekerjaan.

Kata kunci : keadilan kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja