

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS)

Erdiansyah¹, Edduar Hendri², Aditya Setiawan³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, erdiansayahhh@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, hendriedduar71@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, aditsetiawan444@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of leadership style and compensation together on job satisfaction at PT. Golden Blossom Sumatera (GBS). The sample in this study were employees of PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) as many as 62 people from a total population of 160 people. The sampling technique uses probability sampling techniques. The data were collected using a questionnaire, validity test and reliability test, while data analysis was carried out using multiple regression analysis. The results of this study indicate that: 1) Leadership Style and Compensation simultaneously have a significant effect on Employee Job Satisfaction at PT. Golden Blossom Sumatera (GBS); 2) Leadership Style partially significant effect on Job Satisfaction of employees at PT. Golden Blossom Sumatera (GBS); and 3) Compensation partially has a significant effect on job satisfaction of employees at PT. Golden Blossom Sumatera (GBS).

Keywords: leadership style, compensation, and job satisfaction.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS). Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Golden Blossom Sumatera (GBS) sebanyak 62 orang dari total populasi sebanyak 160 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS); 2) Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS); dan 3) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS).

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja.

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tak luput oleh peran sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas-tugas. Di setiap perusahaan pasti menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas supaya perusahaan tersebut dapat berkembang dan lebih baik untuk kedepannya. Serta membutuhkan ketrampilan yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Dengan adanya sumber daya yang berkualitas diharapkan memberikan peranyang aktif bagi manajemen perusahaan seperti perencana, pelaksana maupun pengawas perusahaan. Pihak perusahaan dituntut meningkatkan sumber daya manusiannya dan juga harus terus meningkatkan kualitas manajemen agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Jika sumber daya manusianya sudah baik dan sudah terpenuhi apa yang dibutuhkannya maka kinerja pegawai dalam perusahaan akan meningkat. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di dalam perusahaan sudah menandakan

perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam memanajemen sumber daya manusianya.

Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis akan memberikan perhatian penuh terhadap kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Agar hal itu dapat tercapai, maka perusahaan memerlukan karyawan-karyawan yang mampu, cakap, terampil dan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya sebagai tenaga kerja. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi faktor-faktor kebutuhan yang nantinya akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut Heprizal, (2013) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan factor individual, faktor sosial, faktor utama dalam pekerjaan (Sutrisno, 2016). Hal yang menjadi penting dari faktor-faktor di atas adalah masalah kompensasi, karena balas jasa berupa kompensasi biasanya telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.

Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, status semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Selain kompensasi, kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan juga ditentukan oleh bagaimana kepemimpinan dalam perusahaan itu.

Menurut suwarno dan Priansa (2013) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pengikut. Loyalitas dan integritas yang ditunjukkan oleh para karyawan yang merasa puas terhadap pimpinannya. Oleh karena itu pimpinan dalam menciptakan kepuasan kerja perlu adanya dua dimensi dalam sikap seorang pimpinan yang pertama dimensi berpusat pada karyawan yaitu kepedulian terhadap karyawan dan yang kedua dimensi memberi kesempatan kepada karyawan untuk ikut mengambil keputusan.

Dari beberapa wawancara secara langsung terhadap karyawan PT. Golden Blossom Sumatra tentang gaya kepemimpinan yang terdapat di perusahaan tersebut banyak menyatakan bahwa atasannya selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menjelaskan tentang pekerjaan, sehingga bawahannya merasa dihargai dari pikiran dan pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik didalam menghadapi persoalan yang rumit. Dari pernyataan tersebut terlihat bahwa gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan karismatik.

Dilihat dari pemberian kompensasinya berdasarkan wawancara secara langsung terhadap karyawan PT. Golden Blossom Sumatra, kompensasi yang diterima karyawan setiap 3 jam lembur menerima kompensasi sebesar Rp.45.000 maka dari hasil wawancara tersebut karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Penerimaan kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dapat berakibat pada semangat kerja karyawan tersebut, sehingga kerja karyawan tersebut menjadi malas-malasan, sering tidak masuk kerja, tidak disiplin dan tindakan-tindakan lain yang merugikan perusahaan walaupun pemimpin telah melakukan tugasnya dengan baik. Jika karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang diterimanya, dan juga kepemimpinan yang baik maka kinerjanya akan meningkat.

Berdasarkan permasalahan yang ada di PT. Golden Blossom Sumatra, terdapat permasalahan pemberian kompensasi yang tidak sesuai yang diharapkan oleh karyawan sehingga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Menurut Rivai (2013:41), Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Moeheriono (2012:386), Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Menurut Soekarso (2010:44), Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pimpinan dalam mempengaruhi para anggota atau pengikutnya, atau dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pimpinan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manjerialya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tersebut.

Menurut Rivai (2010:741) mengemukakan pengertian tentang kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Kadarisman (2014:1) kompensasi adalah apa yang pegawai terima sebagai balasan dari pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Sutrisno (2019:181) Kompensasi adalah salah satu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja, kasus yang terjadi di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Berdasarkan para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima sebagai imbalan balas jasa yang adil dan layak dari perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri

Menurut Sutrisno, (2019:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar

karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis.

Menurut Siagian (2013:295) pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besarnya organisasi.

Menurut Wibowo (2016:415), 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.

B. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018:8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisa data bersifat statistik. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuisioner (angket).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di PT. Golden Blossom Sumatra sebanyak 160 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus *Slovin* sebagai berikut, Sujarweni (2014:66-67).

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT. Golden Blossom Sumatera, yang beralamat di Desa Perambatan, Kecamatan Abab, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Sumatera Selatan - Indonesia.

C. HASIL PENELITIAN

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Adapun hasil Uji Normalitas dengan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
N		62	62	62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,066	3,674	3,565
	Std. Deviation	,4777	,7261	,6428
Most Extreme Differences	Absolute	,107	,205	,143
	Positive	,069	,182	,120
	Negative	-,107	-,205	-,143
Kolmogorov -Smirnov Z		,844	1,618	1,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,475	,326	,159

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah SPSS, Tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,475; nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel Kompensasi sebesar 0,326; dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,159. Hal ini berarti bahwa nilai dari masing-masing variabel berdistribusi Normal, dimana setiap variabel nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 atau 5%.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Dalam hal ini ada model pengujian yang digunakan, yaitu dengan melihat *Tolerance* dan lawanya serta nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel *independen* yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *dependen* lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah sebagai *tolerance* \leq 0,10 atau sama dengan nilai VIF. Adapun hasil Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	5,214	,095			2,254	,000		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,693	,058	,515		11,945	,000	,275	3,638
	Kompensasi (X2)	,450	,038	,509		11,806	,000	,275	3,638

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS, Tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel bernilai 0,275 lebih dari 0,10. Kemudian nilai *VIF* kedua variabel bernilai 3,638 kurang dari 10; maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual. Dalam hal ini ada model pengujian yang digunakan menggunakan teknik uji koefisien korelasi Spearman's rho, yaitu mengkorelasikan variabel *independent* dengan residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antara variabel *independent* dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05; maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi *problem* heteroskedastisitas. Adapun hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastitas

		Correlations			
		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kompensasi (X2)	absx1	absx2
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan (X1)	1,000	,812*	,121	-,227
	Correlation Coefficient	.62	,258	,349	,075
	Sig. (2-tailed)	N	62	62	62
Kompensasi (X2)	Correlation Coefficient	,812*	1,000	,213	-,139
	Sig. (2-tailed)	,258	.62	,096	,282
	N	62	62	62	62
absx1	Correlation Coefficient	,121	,213	1,000	,176
	Sig. (2-tailed)	,349	,096	.	,172
	N	62	62	62	62
absx2	Correlation Coefficient	-,227	-,139	,176	1,000
	Sig. (2-tailed)	,075	,282	,172	.
	N	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah SPSS, Tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara variabel bebas dengan nilai residu absolut dari masing-masing nilai Signifikansi (Sig.2 tailed) sebesar 0,349 untuk korelasi variabel Gaya Kepemimpinan, dan sebesar 0,282 untuk korelasi variabel Kompensasi. Karena kedua nilai Signifikansi (Sig.2 tailed) lebih dari 0,05; maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (korelasi yang signifikan antara variabel bebas dengan nilai residu absolutnya).

Analisis Data

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel *independent* dengan satu variabel *dependent*. Adapun hasil Regresi Linier Berganda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,214	,095		2,254	,000
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,693	,058	,515	11,945	,000
	Kompensasi (X2)	,450	,038	,509	11,806	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS, Tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persamaan regresi, yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$; maka:

$$Y = 5,214 + 0,693X_1 + 0,450X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, menunjukkan bahwa:

$a = 5,214$. Artinya, jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi nilainya 0, maka nilai variabel Kepuasan Kerja adalah 5,214.

$b_1 =$ Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,693. Artinya, apabila Gaya Kepemimpinan meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kepuasan Kerja, sementara yang lain tetap.

$b_2 =$ Koefisien regresi variabel Kompensasi bernilai positif sebesar 0,450. Artinya, apabila Kompensasi meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kepuasan Kerja, sementara yang lain tetap.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Uji korelasi dimaksudkan untuk melihat hubungan dari dua hasil pengukuran atau dua variabel yang diteliti antara variabel X dengan variabel Y. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *pearson product moment correlation*. Adapun hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Hasil Koefisien Korelasi
Correlations**

		Gaya Kepemimpinan (X1)	Kompensasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)		1	,852*	,948**
	Pearson Correlation		,000	,000
	Sig. (2-tailed)			
	N	62	62	62
Kompensasi (X2)		,852*	1	,947**
	Pearson Correlation	,000		,000
	Sig. (2-tailed)			
	N	62	62	62
Kepuasan Kerja (Y)		,948*	,947*	1
	Pearson Correlation	,000	,000	
	Sig. (2-tailed)			
	N	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah SPSS, Tahun 2020.

Interpretasi dari tabel di atas adalah:

- 1) Korelasi antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,948. Artinya, hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja sangat kuat dan bersifat positif (searah). Jika skor Gaya Kepemimpinan naik, maka skor Kepuasan Kerja juga meningkat, begitu juga sebaliknya.
- 2) Korelasi antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,947. Artinya, hubungan antara Kompensasi dengan Kepuasan Kerja sangat kuat dan bersifat positif (searah). Jika skor Kompensasi naik, maka skor Kepuasan Kerja juga meningkat, begitu juga sebaliknya.

Sedangkan uji korelasi secara simultan dapat dilihat pada tabel Model Summary, dimana nilai R sebesar 0,985. Artinya, menunjukkan hubungan sangat kuat dan bersifat positif (searah) antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan

Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS).

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefesien Determinasi (R^2) mengukur seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Nilai Koefesien Determinasi menggunakan *Adjusted R Square*. Adapun hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Hasil Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,985 ^a	,970	,969	,1134

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), GayaKepemimpinan (X1)

Sumber: Data Diolah SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,971. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan seluruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 97,1%; sisanya 2,9% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Setelah dinyatakan bahwa data sudah memenuhi persyaratan untuk di uji, maka selanjutnya di lakukan uji hipotesis dengan uji F dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian pengaruh variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel *dependen*, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel *independen*, untuk itu perlu dilakukan uji F. Adapun hasil Uji F (Uji Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24,443	2	12,221	9,956	,000 ^a
	Residual	,759	59	,013		
	Total	25,202	61			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS, Tahun 2020.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (9,956) > F_{tabel} (3,42) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk menentukan apakah dua sampel tidak berhubungan memiliki rata-rata yang berbeda. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar *error* dari perbedaan rata-rata dua sampel. Adapun hasil Uji t (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,214	,095		2,254	,000
Gaya Kepemimpinan (X1)	,693	,058	,515	11,945	,000
Kompensasi (X2)	,450	,038	,509	11,806	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Diolah SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki tanda positif dengan nilai t_{hitung} 11,945 > nilai t_{tabel} sebesar 1,71. Hasil uji signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Variabel Kompensasi memiliki tanda positif dengan nilai t_{hitung} 11,806 > nilai t_{tabel} sebesar 1,71. Hasil uji signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

D. PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan mengenai "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS)". Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS)

Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (9,956) > F_{tabel} (3,42) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang baik dapat ditumbuhkan dengan peran serta seorang dengan gaya kepemimpinan pemimpin dan kompensasi di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan karyawan, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang karyawan dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja terbentuk akibat dari hasil kerja suatu individu disuatu organisasi atau perusahaan, mengingat sumber daya manusia memegang peranan penting dan merupakan kunci pokok dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia, maka perusahaan tidak ada apa-apanya.

Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis. Sejalan dengan pendapat Siagian (2013:295) pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besarnya organisasi. Selanjutnya menurut Wibowo (2016:415) 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heprizal (2013) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru". Berdasarkan hasil penelitian bahwa: 1) Secara parsial, variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru. Dengan demikian semakin baik faktor kompensasi dan kepemimpinan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru; 2) Secara simultan, variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa faktor kompensasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru; 3) Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,964. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi dan Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru sebesar 96,4%. Sedangkan sisanya sebesar 3,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS)

Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, apabila Gaya Kepemimpinan meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kepuasan Kerja, sementara yang lain tetap. Apabila Gaya Kepemimpinan menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 11,945 > nilai t_{tabel} sebesar 1,71 dengan hasil uji signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang baik dapat ditumbuhkan dengan peran serta seorang dengan Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang baik dapat ditumbuhkan dengan peran serta seorang dengan gaya kepemimpinan pemimpin di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS). di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang akrab dan saling tolong menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya.

Menurut Rivai (2013:41) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan

strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sejalan dengan pendapat Moeheriono (2012:386) gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Selanjutnya menurut Soekarso (2010:44), Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pimpinan dalam mempengaruhi para anggota atau pengikutnya, atau dapat diaktakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan pimpinan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerialnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hendri (2011) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI". Berdasarkan hasil penelitian bahwa: 1) Secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (Uptd) Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI; 2) Secara parsial Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI; 3) Secara parsial juga Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS)

Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, apabila Kompensasi meningkat, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kepuasan Kerja, sementara yang lain tetap. Apabila Kompensasi menurun, maka akan diikuti dengan menurunnya Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 11,806 > nilai t_{tabel} sebesar 1,71 dengan hasil uji signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang baik dapat ditumbuhkan dengan pemberian kompensasi yang sesuai di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS). Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Kompensasi sangat penting bagi individu dan perusahaan. Penting bagi karyawan perseorangan karena merupakan ukuran nilai karyawan mereka diantara karyawan, keluarga, dan masyarakat. Dan penting bagi perusahaan karena merupakan cermin daripada organisasi untuk mempertahankan karyawan agar mempunyai loyalitas dan komitmen kerja yang tinggi bagi perusahaan.

Menurut Rivai (2010:741) mengemukakan pengertian tentang kompensasi yaitu sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya Menurut Sutrisno (2019:181) Kompensasi adalah salah satu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja, kasus yang terjadi di dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Heprizal (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru”. Berdasarkan hasil penelitian bahwa: 1) Secara parsial, variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru. Dengan demikian semakin baik faktor kompensasi dan kepemimpinan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru; 2) Secara simultan, variabel kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa faktor kompensasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru; 3) Berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,964. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kompensasi dan Kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bumi Mandiri Abadi Pekanbaru sebesar 96,4%. Sedangkan sisanya sebesar 3,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah : 1) Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS). Hal ini dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (9,956) > F_{tabel} (3,42) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$; 2) Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS). Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 11,945 > nilai t_{tabel} sebesar 1,71 dengan hasil uji signifikansi $0,000 < 0,05$; 3) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS). Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} 11,806 > nilai t_{tabel} sebesar 1,71 dengan hasil uji signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan ke Enam belas*. Jakarta : BUMI AKSARA.
- _____, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Jakarta : BUMI AKSARA.
- Hendri, Edduar, (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Pampangan Kabupaten OKI*, Jurnal Manajemen.
- Indrasari, Meithiana. (2017), *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo : INDOMEDIA PUSTAKA.
- Kuswandi, M, (2011). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BCA cabang Pemuda Semarang*, Jurnal Manajemen.
- Mardianto, (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen.

- Moeheriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : GHALIA INDONESIA
- Mukminin, Amirul. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan usaha Kecil menengah kota Palembang*. Skripsi. Universitas PGRI Palembang.
- Priyatno, Duwi, (2018). *SPSS Panduan Muda Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta : ANDI
- Rivai, Veitzal, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT RAJA GRAFINDO
- _____, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta : PT RAJA GRAFINDO
- Siagian, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT BUMI AKSARA
- Sinambela, Lijan poltak. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT BUMI AKSARA.
- Soekarso, Et al. (2013). *Teori kepemimpinan*. Jakarta : MITRA WACANA MEDIA
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Aministrasi cetakan ke 22*. Bandung : ALFABETA.
- _____, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Suharto, Budi (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Amaris Panakukang Makasar*. Makasar : Jurnal manajemen
- Sujarweni, Wiratna, V (2014) *Metode Penelitian*, Yogyakarta : PUSTAKA BARU PRES.
- _____, (2015) *Metode Penelitian*, Yogyakarta : PUSTAKA BARU PRES.
- Sutrisno, Edy, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke 7*. Jakarta : KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.
- _____, (2019). *Manajemen sumber daya manusia. Cetakan ke 10*. Jakarta : KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua*. Jakarta : PUSTAKA BARU PRES.