
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jaya Utama Motor Pesanggrahan

Jefri Juli Berkat Zalukhu^{1*}, Oki Iqbal Khair²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

jefrijuliberkat19@gmail.com, dosen01801@unpam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Jaya Utama Motor di Pesanggrahan Jakarta Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel secara parsial dan simultan menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 62 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 70,4% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,941 > 2,001)$. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 73,9% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(13,041 > 2,001)$. Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan persamaan regresi $Y = 0,172 + 0,435 X_1 + 0,548 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 79,1% sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(111,557 > 2,761)$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and compensation on job satisfaction at PT. Jaya Utama Motor in Pesanggrahan, South Jakarta. The method used is a quantitative descriptive approach. The sampling technique was partial and simultaneous using saturated sampling and obtained a sample of 62 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, determination coefficient and hypothesis test. The results of this study are that Leadership Style has a significant effect on Job Satisfaction with a determination coefficient value of 70.4% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(11,941 > 2.001)$. Compensation has a significant effect on Job Satisfaction with a determination coefficient value of 73.9% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(13,041 > 2.001)$. Leadership Style and Compensation simultaneously have a significant effect on Job Satisfaction with the regression equation $Y = 0.172 + 0.435 X_1 + 0.548 X_2$. The determination coefficient value is 79.1% while the remaining 20.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F$ table or $(111.557 > 2.761)$.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis di era globalisasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap manajemen sumber daya manusia dan tentunya dapat menimbulkan masalah dengan tantangan yang harus dihadapi dengan melakukan perbaikan terhadap manajemen pada setiap organisasi atau perusahaan. Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

PT. Jaya Utama Motor merupakan sebuah dealer resmi sepeda motor yang berlokasi di Pesanggrahan, Jakarta Selatan yang didirikan pada tahun 2003 dan bergerak pada bidang penjualan dan otomotif. PT. Jaya Utama Motor memiliki tujuan yaitu dengan menyediakan produk dan layanan berkualitas serta mementingkan kepuasan terhadap pelanggan dalam melakukan transaksi.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sangat sulit diukur yang bersifat subjektif karena setiap orang selalu mempunyai keinginan-keinginan yang ingin dipenuhi namun setelah terpenuhi muncul lagi keinginan-keinginan lainnya. menurut Harahap & Khair (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dicapai jika karyawan produktif dalam bekerja dan perusahaan dapat memenuhi harapannya. Jika manajer dan karyawan tidak saling mendukung dan peduli, pekerjaan akan kacau, masalah akan muncul, dan otomatis karyawan akan kurang puas dengan pekerjaannya.

Perusahaan yang memberikan promosi jabatan akan mendorong rasa kepuasan karyawan sebab diperhatikan oleh perusahaan. Untuk mencapai kepuasan kerja karyawan PT. Jaya Utama Motor, hal tersebut tentu dipengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan, dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin yang bertanggung jawab, bijaksana, mampu mengelola, mengarahkan, mempengaruhi dan mengerti akan keinginan karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara atau pendekatan yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena upaya untuk meningkatkan kesuksesan perusahaan dapat dilakukan dengan memperhatikan pemberian kompensasi yang adil dan transparan kepada karyawan. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan juga perlu untuk memperhatikan bagaimana cara pengelolaan kompensasi untuk setiap karyawan.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja PT. Jaya Utama Motor.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian

kuantitatif. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Utama Motor, yang terletak di Jl. RC. Veteran Raya No. 33 Bintaro, Pesanggrahan, Jakarta Selatan.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan indikator, ukuran serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara besar sesuai dengan judul penelitian. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri atas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2), sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Dalam penelitian ini, jumlah populasi atau karyawan PT. Jaya Utama Motor Pesanggrahan Jakarta Selatan Sebanyak 62 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian yakni sebesar 62 karyawan yang ada di PT. Jaya Utama Motor Pesanggrahan Jakarta Selatan.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik yakni, Observasi, Kuesioner, Dokumentasi, dan Studi Kepustakaan.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika signifikancy > 0.050 , maka data dinyatakan normal
- Jika signifikancy < 0.050 , maka data dinyatakan tidak normal

Tabel 1. Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.62804707
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.111
	Negative	-.072
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig. (2- tailed) = 0,058 adalah lebih besar dari 0,05 atau 0, $> 0,05$, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dapat dilakukan dengan menggunakan faktor toleransi dan varian inflasi (VIF). Adapun sebagai persyaratan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai VIF > 10 dan nilai tolerance value > 1 maka terjadi gejala multikolinieritas.
- Jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance value < 1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.172	2.679		.064	.949		
	Gaya Kepemimpinan	.435	.114	.405	3.817	.000	.316	3.168
	Kompensasi	.548	.111	.525	4.955	.000	.316	3.168

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Nilai yang dapat diterima untuk variabel “Gaya Kepemimpinan” sebesar 0,316, nilai “Kompensasi” sebesar 0,316 lebih besar dari 1, dan nilai faktor inflasi variance (VIF) karir Nilai tersebut lebih besar dari 10, jika variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,168 dan variabel kompensasi sebesar 3,168. Oleh sebab itu, terlihat tidak terdapat interferensi multikolinier pada model regresi ini.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel dengan membandingkan antara nilai Durbin-Watson dengan kriteria atau pedoman dalam interpretasi.

Tabel 3. Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Waston

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.889 ^a	.791	.784	3.95437	1.982

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,982 yang berada diantara interval 1,550–2,460.

Regresi Linier

Uji regresi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

Tabel 4. Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.744	3.102		.885	.380
	Gaya Kepemimpinan	.903	.076	.839	11.941	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,744 + 0,903 X_1$. Nilai konstanta diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 2,744 poin.

Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,903 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,903 poin.

Tabel 5. Uji Regresi Linier Sederhana X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.065	2.743		1.482	.144
	Kompensasi	.898	.069	.860	13.041	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,065 + 0,898 X_2$. Nilai konstanta diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja (Y) sebesar 4,065 poin.

Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_2) sebesar 0,898 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,898 poin.

Tabel 6. Uji Regresi Berganda X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.172	2.679		.064	.949
	Gaya Kepemimpinan	.435	.114	.405	3.817	.000
	Kompensasi	.548	.111	.525	4.955	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 0,172 + 0,435 X_1 + 0,548 X_2$. Nilai konstanta diartikan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) tidak dipertimbangkan maka Kepuasan Kerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 0,172 poin.

Nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) 0,435 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,435 poin.

Nilai Kompensasi (X2) 0,435 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,548 poin.

Koefisien Regresi

Analisis koefisien regresi bertujuan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Koefisien Secara Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.839 ^a	.704	.699	4.66645	.704	142.584	1	60	.000
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan									
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja									

Sumber: Data Diolah (2025)

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,839 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Tabel 8. Uji Koefisien Secara Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.860 ^a	.739	.735	4.37876	.739	170.079	1	60	.000
a. Predictors: (Constant), Kompensasi									
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja									

Sumber: Data Diolah (2025)

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,860 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat.

Tabel 9. Uji Koefisien Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.889 ^a	.791	.784	3.95437	.791	111.557	2	59	.000
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan									
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja									

Sumber: Data Diolah (2025)

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,889 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi mempunyai hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kepuasan Kerja.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui persentase antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini terdapat variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Tabel 10. Uji Determinasi Secara Parsial X1 Terhadap Y

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.839 ^a	.704	.699	4.66645	.704	142.584	1	60	.000
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan									
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja									

Sumber: Data Diolah (2025)

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,704 maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 70,4% sedangkan sisanya sebesar $(100-70,4\%) = 29,6\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 11. Uji Determinasi Secara Parsial X2 Terhadap Y

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.860 ^a	.739	.735	4.37876	.739	170.079	1	60	.000
a. Predictors: (Constant), Kompensasi									
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja									

Sumber: Data Diolah (2025)

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,739 maka dapat disimpulkan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 73,9% sedangkan sisanya sebesar $(100-73,9\%) = 26,1\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 12. Uji Determinasi Secara Simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.889 ^a	.791	.784	3.95437	.791	111.557	2	59	.000
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan									
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja									

Sumber: Data Diolah (2025)

Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,791 maka dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja sebesar 79,1% sedangkan sisanya sebesar $(100-79,1\%) = 20,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial

Tabel 13. Uji T X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.744	3.102		.885	.380
	Gaya Kepemimpinan	.903	.076	.839	11.941	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (11,941 > 2,001) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 14. Uji T X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.065	2.743		1.482	.144
	Kompensasi	.898	.069	.860	13.041	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah (2025)

Diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (13,041 > 2,001). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 15. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3488.835	2	1744.418	111.557	.000 ^b
	Residual	922.584	59	15.637		
	Total	4411.419	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Data Diolah (2025)

Diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (111,557 > 2,761), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2,744 + 0,903 X_1$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,839 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,704 atau sebesar 70,4% sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($11,941 > 2,001$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,065 + 0,898 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,860 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,739 atau sebesar 73,9% sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($13,041 > 2,001$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 0,172 + 0,435 X_1 + 0,548 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,889 artinya memiliki hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,791 atau sebesar 79,1% sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($111,557 > 2,761$). Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

SIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2,744 + 0,903 X_1$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,704 atau sebesar 70,4% sedangkan sisanya sebesar 29,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($11,941 > 2,001$). Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,065 + 0,898 X_2$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,739 atau sebesar 73,9% sedangkan sisanya sebesar 26,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($13,041 > 2,001$). Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Gaya

Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 0,172 + 0,435 X1 + 0,548 X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,889 artinya memiliki hubungan yang Sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,791 atau sebesar 79,1% sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(111,557 > 2,761)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 1-17.
- Afandi, A. (2018). *Kompensasi dan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Astuti, W., & Khoir, O. I. (2022). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semarak*, 5(3), 71-81. ISSN 2622-3686.
- Edy Sutrisono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit ABC.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Statistik Multivariat untuk Ekonomi dan Bisnis*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, R. A., & Khair, O. I. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 1-10.
- Hasibuan, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Herlina. (2019). *Panduan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Hidayat, A. (2018). *Gaya Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit DEF.
- Kartono. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muslimin, A. K., & Iristian, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Zangrandi Prima Surabaya. *Soetomo Management Review*, 1(3), 350-358.
- Ndraha, T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas*. Jakarta: Penerbit GHI.
- Nurhaeda, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Terminal Makassar Metro. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 109-123. e-ISSN 2597-4084.
- Praditya, R. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Dan Terhadap Kinerja. *International journal of social, Policy and Law*, 4(5), 23-28.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

- Simamora. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit STU.
(Disebutkan dalam Dahlia, 2022)
- Sinambela, S. (2022). Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Jakarta: Penerbit JKL.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Statistik untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2024). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MANAJEMEN*, 4(2), 275-284.
- Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 85-92.