



**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan PT. Victory Internasional Futures Cabang Kota Malang**

Oleh :
Fatahillah DN *)
Hadi Sunaryo **)
M. Khoirul ABS *)**

Email : fatabondanrezeptor@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to see the effect of leadership style and compensation on job satisfaction of employees of Pt. Victory International Futures Malang City Branch. The variables used in this study are Job Satisfaction as the dependent variable, while the independent variables are Leadership Style and Compensation. Respondent data collection was carried out through a questionnaire method with a sample size of 67 respondents.

The results of this study simultaneously conclude that there is an influence between the variable leadership style and compensation on job satisfaction with commitment and partially conclude that there is an influence between leadership style and compensation on job satisfaction on commitment.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Job Satisfaction

Pendahuluan

Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang ini telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satu di antaranya ialah perkembangan ilmu pengetahuan teknologi (IPTEK). Perkembangan iptek yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan. Baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang non jasa. Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat. Untuk mampu bertahan dan melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan. Perusahaan sebagai pelaku bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada.

Melihat situasi dan kondisi saat ini. Perusahaan-perusahaan pun terus berbenah dan memperbaiki diri untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Sebagai contoh, dengan semakin berkembangnya mesin dan peralatan

industri lainnya serta sistem telekomunikasi global. Perusahaan yang tidak memanfaatkannya dengan baik akan tertinggal dan kurang mampu berkembang dalam persaingan. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain salah satu aspek yang penting dan perlu mendapat perhatian yang serius oleh perusahaan jasa maupun non jasa adalah aspek sumber daya manusia. Kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada baik buruknya pengelolaan keuangan perusahaan, pelayanan, promosi serta pemasaran serta tingkat kualitas produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan semakin maju dan berkembang. Peralatan yang maju dan canggih yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan berguna apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen di dalamnya, yaitu karyawan, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan. Lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Ada beberapa yang dapat ditempuh untuk menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil. Yang akan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pemimpin, pengurus dan anggota merupakan kekayaan utama dari suatu organisasi, karena tanpa adanya mereka, aktivitas organisasi tidak akan terjadi. Pemimpin dan pengurus berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Ismail (2010:111) sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.

Dunia bisnis saat ini semakin berkembang pesat. Kemajuan tersebut dapat dilihat dari berbagai faktor, salah satu di antaranya yaitu perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Dengan adanya perkembangan IPTEK yang semakin maju menjadikan terciptanya berbagai penemuan-penemuan baru atau inovasi yang dapat mempermudah kegiatan pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Perkembangan yang terjadi akan memberikan dampak terhadap organisasi maupun perusahaan, baik perusahaan yang bergerak di bidang jasa maupun non jasa. Perusahaan perlu melakukan inovasi dan mempertimbangkan setiap kegiatan operasi yang terdapat dalam perusahaan.

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya harus mampu mengelola sumber daya manusia yang telah dimiliki sebagai tolak ukur dalam mencapai keberhasilannya. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya. Faktor kinerja yang dapat dilihat adalah motivasi, kemampuan kerja, disiplin, kepemimpinan, efektivitas, produktivitas, komunikasi, absensi, penghargaan, kerja sama, kejujuran dan *attitude*. Dari beberapa faktor tersebut yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, karena untuk tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan kerja sama oleh orang-orang yang terlibat dan agar dapat bekerja sama maka dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu mengelola organisasi atau perusahaan dengan baik.

Pemimpin pada dasarnya adalah tokoh utama yang sangat menentukan kemajuan dan keunggulan kompetitif suatu organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai manajer yang efektif, namun sekaligus juga menjadi pemimpin transformasional. Pemimpin diharapkan dapat membawa organisasi/institusi mencapai kinerja yang melebihi ekspektasi secara berkelanjutan. Dalam iklim usaha yang tidak menentu seperti sekarang ini adalah sangat penting bagi seorang pemimpin mengendalikan organisasi ke arah yang jelas dan konsisten. Mereka harus secara berani mengelola ketidakpastian serta menangani kondisi sekarang secara efektif, kemudian secara simultan mengantisipasi dan merespon tuntutan-tuntutan masa depan. Oleh karena itu, pemimpin mestinya selalu mengekspresikan, menjelaskan, mengembangkan, dan bila perlu merevisi misi dan strategi organisasi, karena keduanya hanya merupakan metodologi belaka bukan tujuan akhir.

Adapun pengertian kompensasi menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kepuasan Kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas. Rajin. Produktif. Dan lain-lain, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi (Marihot Tua Effendi Hariandja: 2009:290). Oleh karena itu faktor yang dapat menentukan kepuasan kerja karyawan yaitu kepemimpinan dan juga kompensasi. Di mana dalam hal ini kepemimpinan dapat mempengaruhi orang lain untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang efektif dan berperan untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu kompensasi di mana semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan maka akan mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas karyawan pada perusahaan tersebut.

Ketidakpuasan menjadi salah satu faktor yang memicu timbulnya masalah-masalah dalam suatu organisasi maupun perusahaan seperti konflik antara atasan dan bawahan, adanya pemindahan karyawan, tingkat absensi yang tinggi, dan juga adanya pemogokan kerja. Dari sisi pekerja, ketidakpuasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan menurunnya moral kerja.



Sebagai perusahaan investasi dan perantara, PT. Victory International *Futures* mempunyai pemahaman dan penguasaan yang mendalam, disertai dengan kemampuan yang tinggi untuk memberikan layanan investasi yang prima dengan para nasabahnya, dengan berfokus pada *foreign exchange*, *index futures*, komoditi, dan CFDs, kami berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan nasabah yang dinamis, membantu mereka untuk mengambil keputusan investasi yang tepat, dan mendukung mereka untuk menjadi investor yang sukses. Nasabah dari PT. Victory International *Futures* dapat mempunyai akses terhadap pasar melalui operasi ekstensif, *platform trading* elektronik terbaik, dan jaringan bisnis yang kuat dalam perusahaan *holding*. Baik bagi pemula *trader* yang sudah berpengalaman, tim profesional PT. Victory Internasional *Futures* selalu siap untuk membantu.

Peneliti melakukan penelitian berdasarkan penjelasan di atas dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Victory International Futures Cabang Kota Malang”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Mendeskripsikan gaya kepemimpinan dan kompensasi kepuasan kerja karyawan ?
- b. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?
- c. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dengan adanya penelitian ini antara lain sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam pengelolaan karyawan serta solusi efektif bagi pemecahan masalah kepemimpinan yang terjadi di perusahaan dan pemberian kompensasi bagi karyawan PT. Victory International Futures.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi karyawan PT. Victory International Futures. Sebagai acuan bahwa kepemimpinan dan kompensasi itu berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing karyawan.

c. Bagi Pengembangan Ilmu

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi atau rujukan bagi pengembang penelitian selanjutnya di bidang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Hasil Penelitian Terdahulu

Dewi (2013) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. KPM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja sementara kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja serta komitmen organisasi karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan seperti gaji.

Oktaviane (2013), melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang. Jenis penelitian ini asosiatif. Variabel yang digunakan adalah kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja yang dikembangkan menjadi 9 indikator. Data yang digunakan yaitu dengan cara pengumpulan data melalui kuesioner. Pengolahan data menggunakan metode analisis linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 173 orang dan sampel penelitian berjumlah 121 yang diambil dengan cara random sampling.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pasoka Sumber Karya Padang.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Muttaqien (2014) melakukan penelitian sejenis dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi

terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. BRI (Persero), tbk Cabang Lumajang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Secara parsial aspek Kepemimpinan dan Kompensasi juga berpengaruh sangat signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai *outsourcing* PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), tbk. Cabang Lumajang

Satyawati dan Suartana (2014) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja keuangan. Hasil Penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja keuangan, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja keuangan, sedangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan.

Satriowati dkk (2016) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada *laundry elephant king*, Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja. Hasil lainnya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Teori

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. (Handoko, 2002:193). Menurut Mangkunegara (2011:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

Menurut Hasibuan (2009:202) kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Hasibuan (2009:203) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, temperamental, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2008:34). Sedangkan Thoha (2010:49) menyatakan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

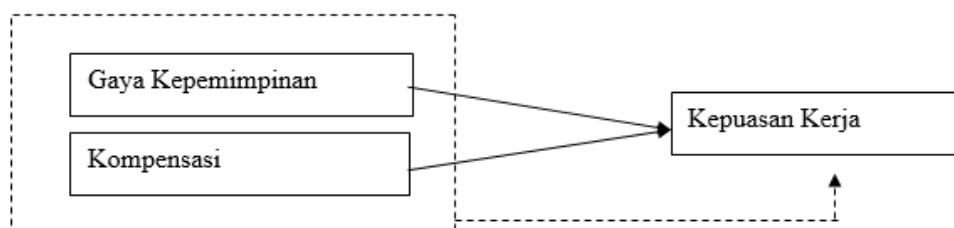
Gaya kepemimpinan ialah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno,

2015:213). Bahwa kepemimpinan ialah kegiatan untuk mempengaruhi kegiatan orang lain, atau seni untuk mempengaruhi orang lain, atau seni untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun per kelompok (Thoha, 2011:262)

Kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Nurjaman, 2014:179). Kompensasi ialah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi karyawan dan manajer. Baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap karyawan (Sihotang, 2007:220).

Kompensasi menurut Sedarmayanti (2011:239) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2003:118).

Kerangka Konseptual



Keterangan:

----- = secara simultan

———— = secara parsial

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu dan tinjauan teori, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H3 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Metode Penelitian

Penelitian adalah suatu proses pengembangan teori dan tujuannya untuk bisa mendapatkan jawaban dari suatu permasalahan yang tengah diteliti. Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:13) penelitian kuantitatif yaitu analisis yang menggunakan dasar pendekatan angka atau data kualitatif yang diangkakan dan dapat diartikan sebagai metode penelitian yang menggunakan paradigma positivisme.

Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yaitu mengumpulkan data, melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data, dan pengujian hipotesis.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Victory International Futures Jln Letjen Sutoyo 77 Kav. B. Kota Malang.

Populasi pada penelitian ini adalah dengan cara estimasi populasi karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Victory International Futures Cabang Kota Malang yang berjumlah 200, di antara lain *marketing* berjumlah 131 karyawan dan 69 di bagian staf.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kepuasan Kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Deskripsi Hasil Data Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Pada variabel ini terdapat 4 indikator yang diukur dengan rincian hasil jawaban responden sebagai berikut:

Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja (Y)

VARIABEL KEPUASAN KERJA															
NO	Item	1		2		3		4		5		Total			Rata- rata variabel
		STS		TS		N		S		SS					
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	Rata-rata	
1.	Saya setia dengan pekerjaan saya	0	0	5	16	27	81	30	120	2	10	67	227	3.38	3.48
2.	Gaji yang sama terima sesuai	0	0	3	6	33	99	30	120	1	5	67	230	3.43	
3.	Saya jujur selama melakukan pekerjaan	1	1	6	14	30	90	23	92	7	35	67	230	3.43	
4.	Saya disiplin selama melakukan pekerjaan	0	0	0	0	29	87	29	116	9	45	67	248	3.70	
Jumlah													935		

2. Gaya Kepemimpinan

Pada variabel ini terdapat 4 indikator yang diukur dengan rincian hasil jawaban responden sebagai berikut:

Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN															
NO	Item	1		2		3		4		5		Total			Rata-rata Variabel
		STS		TS		N		S		SS					
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	Rata-rata	
1.	Mempercayai karyawan dalam setiap pekerjaan	0	0	6	12	32	96	26	104	3	15	67	227	3.38	3.51
2.	Selalu menghargai ide dan gagasan yang ada pada setiap bawahan	0	0	4	8	22	66	41	164	0	0	67	238	3.55	
3.	Memperhatikan kenyamanan kerja karyawan	0	0	2	4	31	93	25	100	9	45	67	242	3.61	
4.	Memperhatikan kesejahteraan karyawan	0	0	3	6	29	87	34	136	1	5	67	234	3.49	
Jumlah													941		

3. Kompensasi

Pada variabel ini terdapat 4 indikator yang diukur dengan rincian hasil jawaban responden sebagai berikut:

Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Kompensasi (X_2)

VARIABEL KOMPENSASI															
NO	Item	1		2		3		4		5		Total			Rata-rata Variabel
		STS		TS		N		S		SS					
		F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	Rata-rata	
1.	Gaji yang saya terima merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan	0	0	3	6	36	108	25	100	3	15	67	229	3.41	3.5
2.	Pimpinan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi tinggi	0	0	5	10	27	81	35	140	0	0	67	231	3.44	
3.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan tunjangan	0	0	2	4	30	90	29	116	6	30	67	240	3.58	
4.	Selama bekerja di perusahaan saya mendapatkan fasilitas yang sesuai	0	0	1	2	30	90	34	136	2	10	67	238	3.55	
Jumlah													938		

Pembahasan

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan	X1.1	0,1968	0,000	Valid
	X1.2	0,1968	0,000	Valid
	X1.3	0,1968	0,000	Valid
	X1.4	0,1968	0,000	Valid
Kompensasi	X2.1	0,1968	0,000	Valid
	X2.2	0,1968	0,000	Valid
	X2.3	0,1968	0,000	Valid
	X2.4	0,1968	0,000	Valid
Kepuasan kerja	Y1.1	0,1968	0,000	Valid
	Y1.2	0,1968	0,000	Valid
	Y1.3	0,1968	0,000	Valid
	Y1.4	0,1968	0,000	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diatas diketahui bahwa semua item penelitian pada variabel independen memiliki $r_{hitung} > sig$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan tersebut telah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Crobach	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,674	Reliabel
Kompensasi	0,637	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,737	Reliabel

Instrumen dikatakan reliabel, jika nilai *alpha crobach* sama dengan atau di atas 0,60. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *alpha crobach* pada variabel independen berada di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut telah reliable dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

3. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.49864706
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.046
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk lebih besar dari taraf nyata 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.262	.627		2.012	.048		
	X1 1	.279	.131	.246	2.135	.037	.979	1.022
	X2 2	.356	.141	.291	2.521	.014	.979	1.022
a. Dependent Variable: Y_1								

- $a = 1.262$ Nilai konstanta ini menunjukkan apabila tidak ada variabel beban kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja maka variabel kepuasan kerja adalah sebesar 1.262
- $b_1 = 0,279$ Nilai koefisien regresi variabel X_1 ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dengan kata lain apabila variabel gaya kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- $b_2 = 0,356$ Nilai koefisien regresi variabel X_2 ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dengan kata lain apabila variabel kompensasi meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

5. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,979	1.022	Non multikolinieritas
Kompensasi	0,979	1.022	Non multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas tersebut dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF sebesar 1,022 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,979. Variabel memiliki nilai VIF sebesar 1,022 dengan nilai *tolerance* sebesar 0,979, dari kedua variabel tersebut menunjukkan nilai VIF kurang dari angka 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,187	Homoskedastisitas
Kompensasi	0,508	Homoskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain asumsi non heteroskedastisitas telah terpenuhi.

7. Uji F

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,268	2	1,634	6,373	,003 ^b
	Residual	16,411	64	,256		
	Total	19,679	66			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.13 nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti H1 diterima dan H0 ditolak, demikian dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi) secara simultan terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan).

8. Uji t

Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.262	.627		2.012	.048
	X1 1	.279	.131	.246	2.135	.037
	X2 2	.356	.141	.291	2.521	.014
a. Dependent Variable: Y 1						

Hasil uji t mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,037. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_1 diterima. Artinya, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji t mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,014. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_2 diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

9. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Koefisien Determinasi (R square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408 ^a	.166	.140	.50638

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,140. Dengan demikian berarti model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 14 %. sedangkan sisanya sebesar 86 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kesimpulan Deskriptif
 - 1) Gaya Kepemimpinan di cerminkan oleh indikator “kenyamanan kerja karyawan” yang direfleksikan dengan pernyataan “memperhatikan kenyamanan kerja karyawan”
 - 2) Kompensasi di cerminkan oleh indikator “tunjangan” yang direfleksikan dengan pernyataan “selama bekerja di perusahaan saya mendapat tunjangan”.
 - 3) Kepuasan Kerja di cerminkan oleh indikator “kedisiplinan” yang direfleksikan dengan pernyataan “saya disiplin selama melakukan pekerjaan”
- b. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Victory International Future Cabang Kota Malang.
- c. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Victory International Future Cabang Kota Malang.

Saran

Peneliti sadar akan adanya keterbatasan pada karya yang telah kami susun, oleh karena itu saran-saran yang diberikan untuk penelitian yang akan datang antara lain:

1. Bagi Pengembangan Ilmu
 - a. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya variabel komunikasi, pelayanan, kinerja dan lain-lain
 - b. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperluas lokasi penelitian misalnya PT Victory Internasional seluruh Malang atau bahkan seluruh Indonesia.
 - c. Diharapkan peneliti selanjutnya menggunakan metode penelitian lain seperti wawancara dan observasi sehingga dapat meningkatkan kualitas data yang telah diperoleh
2. Bagi Perusahaan
 - a. Melihat hasil jawaban responden dari variabel kepuasan kerja karyawan rata-rata terendah dari jawaban responden terdapat pada pernyataan (saya setia dengan pekerjaan saya) hal ini menjelaskan bahwa karyawan kurang setia terhadap pekerjaan yang saat ini dilakukan, maka dari itu Perusahaan agar lebih memperhatikan kembali kepada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.
 - b. Melihat hasil jawaban responden dari variabel gaya kepemimpinan rata-rata terendah dari jawaban responden terdapat pada pernyataan (mempercayai karyawan dalam setiap pekerjaan) hal ini menjelaskan bahwa pemimpin pada perusahaan kurang mempercayai kerja karyawan,

maka dari itu pemimpin harus lebih meningkatkan kepercayaannya terhadap para karyawan.

- c. Melihat hasil jawaban responden dari variabel kompensasi rata-rata terendah terdapat pada pernyataan (gaji yang saya terima merupakan imbalan atas pekerjaan yang saya lakukan) hal ini menjelaskan bahwa upah yang diterima oleh karyawan kurang sesia dan hal ini harus selalu diperhatikan karena dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan apabila perlu gaji karyawan dinaikan.

Daftar Pustaka

- A. Sihotang. 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Pradnya Paramita.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1990. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT.Prenhallindo.
- Dewi. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Pada PT. KPM. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali - Indonesia. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 7, No. 2, Agustus 2013.
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo. 1995. *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen: Edisi Kedua*, Cetakan Ketigabelas Yogyakarta : BPFE.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, V., dan Mulyadi, D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan*. Jakarta : PT. Indeks.
- Sarwoto. 1991. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Satriowati, dkk. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada *Laundry Elephant*



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

King. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis UNPAND Semarang. *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016.*

Satyawati dan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia. ISSN: 2302-8556. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 6.1 (2014):17-32.*

Fatahillah DN *) Adalah Alumni FEB Unisma

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul ABS *) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**