

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. SINARMAS MULTIFINANCE.

Fenny^{*1}, Cut Fitri Rostina^{*2}, Hendra Nazmi^{*3}, Intania, Vincent^{*4}
^{1,2,3,4}Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

fennytanikha1995@gmail.com, hendramm7@gmail.com, intiana95@gmail.com, vincent95@gmail.com

ABSTRACT

Leadership style and compensation are elements that can influence job satisfaction in order to improve employee job satisfaction. This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and compensation on employee job satisfaction at PT. Sinarmas Finance Medan. This type of research is explanatory research. The entire population is sampled in the study. Information retrieval of 123 employees who acted as respondents in the study was conducted using a questionnaire composed of five Likert scales. Data analysis using multiple linear regression analysis and coefficient of determination and simultaneous tests and partial tests. The results showed that leadership and compensation styles partially or simultaneously had a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. Sinarmas Finance Medan. Based on the results of this study, the implications for management are to increase employee confidence in leadership and work motivation of employees so that it can improve employee job satisfaction and achieve university goals

Key Word: Leadershi Style, Compensation, Job Satisfaction

1. PENDAHULUAN

Di zaman milenial ini bisnis telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. 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 dan mencapai target suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan tujuan perusahaan. Kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah gaya kepemimpinan suatu perusahaan.

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.

Gaya kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi karyawan dan memengaruhinya untuk mencapai tujuan. Kemudian didukung dengan hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan. Adanya kompensasi akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Adanya gaya kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang baik dan adil, akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan guna meningkatkan profit atau laba suatu perusahaan.

PT Sinarmas Multifinance Medan merupakan perusahaan leasing kendaraan baik sepeda motor ataupun mobil. Perusahaan ini memiliki beberapa cabang outlet di medan.

Kinerja karyawan dinilai masih kurang optimal terdengar dari hasil pencapaian penjualan. Adapun pengaruh dari hal tersebut adalah akibat kepuasan kerja yang menurun. Pada kasus menunjukkan bahwa PT Sinarmas Multifinance mengalami penurunan penjualan pada pertengahan tahun 2018, perusahaan pada tahun tersebut mengalami jumlah turnover yang signifikan terhadap hasil kerja daripada kepuasan kerja pada perusahaan yang bergerak dibidang leasing tersebut. Perusahaan kebanyakan masih menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan masih sangat minim. Hal ini terlihat dengan masih jarang nya karyawan yang ikut serta dalam rapat, sehingga keluhan yang dirasakan serta saran dari karyawan tidak tersalurkan dengan baik. Dalam rapat bulanan yang dilakukan terhadap perusahaan ini hanya jabatan Head Operational, Customer Service, Surveyor, Sales Agen Sifino dan bagian penjualan lainnya yang rutin melakukan rapat. Hal ini memberikan dampak pada karyawan lain kurang termotivasi untuk berprestasi dan bekerja dengan baik, karyawan hanya bekerja sekedar memenuhi kewajiban terhadap perusahaan. Perusahaan menuntut karyawan untuk bekerja dengan baik, sesuai dengan aturan-aturan dan target yang ditetapkan perusahaan akan tetapi perusahaan kurang memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, seperti kepemimpinan dan kompensasi pada perusahaan yang dirasakan karyawan. Kurangnya perhatian manajemen terhadap hal-hal tersebut menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan dan akibatnya kinerja perusahaan secara akan menurun.

Sistem kompensasi yang diberlakukan juga hanya terbatas pada gaji pokok dan tunjangan. Sistem pemberian hadiah, bonus dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi belum diterapkan oleh manajemen. dan sistem kompensasi yang yang diberlakukan oleh manajemen yang kurang adil di diduga menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal. Banyak karyawan yang merasa kurang puas dengan kepemimpinan dan kompensasi yang ada. Kepuasan kerja karyawan yang rendah akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, banyak karyawan yang mengundurkan diri, prestasi kerja yang menurun yang pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun.

Rendahnya kinerja karyawan mengakibatkan perusahaan tidak mampu mengembangkan usaha dan bersaing dengan maksimal.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Walisah dan Oktavianti (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Cibavision Batam” dimana hasil membuktikan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Cibavision Batam.

Penelitian oleh Parimita dan Khoiriyah (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tridaya Eramina Bahari” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tridaya Eramina Bahari.

Thoha (2011:303), “Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Zainal, dkk.2014:42), “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi 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”.

Feriyanto, dkk. (2015:95), “Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan dari tingkah laku seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin”.

Noor (2013:168), “Gaya pemimpin transformatif dan bijaksana serta mampu memberikan solusi yang tepat atas setiap permasalahan dapat meningkatkan komitmen para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi, sehingga ide- ide kreatif dapat tercipta”.

Feriyanto, dkk. (2015:94), “Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan

mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok”.

2.1. Manfaat dan Tujuan Gaya Kepemimpinan

Sutrisno (2016:219), manfaat kepemimpinan yaitu :

1. Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

Thoha (2014:298-299), adapun usaha-usaha yang lebih spesifik yang dapat dicapai oleh pemimpin pada pemimpinnya yang merupakan tujuan dari kepemimpinan, yaitu :

1. Mengetahui dan menumbuhkan kebutuhan-kebutuhan para bawahan untuk menghasilkan sesuatu yang bisa dikontrol pimpinan.
2. Memberikan insentif pada bawahan yang mampu mencapai hasil dalam bekerja.
3. Membuat suatu jalan yang mudah dilewati oleh bawahan untuk menaikkan prestasinya dengan cara latihan dan pengarahan.
4. Membantu para bawahan dengan menjelaskan apa yang bisa diterapkan darinya.
5. Mengurangi halangan-halangan yang membuat frustrasi.
6. Menaikkan kesempatan-kesempatan untuk pemuasan bawahan yang memungkinkan tercapainya efektifitas kerja.

2.2. Indikator Gaya Kepemimpinan

Badeni (2017:160), ada empat kemungkinan gaya yang dapat diterapkan, yaitu:

1. Gaya 1 (G1), yaitu orientasi tugas tinggi dan orientasi hubungan rendah (instruksi). Gaya ini tepat diterapkan pada bawahan yang tingkat kesiapannya rendah (R1). Hal ini disebabkan situasi bawahan belum mampu dan mau sehingga memerlukan pengarahan yang tegas berupa instruksi untuk melakukan tugas. Ini dapat terjadi pada mereka yang baru masuk kerja.
2. Gaya 2 (G2), yaitu orientasi tugas tinggi dan orientasi hubungan tinggi

(konsultasi). Gaya ini tepat digunakan pada bawahan yang tingkat kesiapan sedang ke sedang (R2). Hal ini disebabkan bawahan belum mampu melakukan tugasnya, tetapi sudah memiliki kemauan. Ketidakmampuan masih memerlukan pengarahan, tetapi karena kemauan sudah ada bawahan tersebut harus sudah didengar pemikirannya.

3. Gaya 3 (G3), yaitu orientasi tugas rendah dan orientasi hubungan tinggi (partisipasi). Gaya ini tepat digunakan pada bawahan yang tingkat kesiapan sedang ke tinggi (R3). Hal ini disebabkan kemampuan sudah ada tetapi kemauan belum. Oleh karena itu, dalam rangka mendorong supaya bawahan termotivasi untuk melakukan tugas, diperlukan komunikasi dua arah yang intensif antara pemimpin dan bawahannya untuk memotivasinya.
4. Gaya 4 (G4), yaitu orientasi tugas rendah dan orientasi hubungan rendah (delegasi). Gaya ini tepat dilakukan pada bawahan yang tingkat kesiapan tinggi (R4). Hal ini disebabkan bawahan sudah mampu melakukan tugasnya sehingga tidak diperlukan lagi pengarahan dan sudah memiliki kemauan sehingga tidak perlu melakukan hubungan manusia yang tinggi untuk memotivasi.

2.3. Pengertian Kompensasi

Sutrisno (2016:181), “Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja dan menjadi sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan untuk dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepastian penerimaannya”.

Hasibuan (2016:118), “Menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sinambela (2017:220), “Menjelaskan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi”.

Hasibuan (2016:118), “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Wibowo (2017:289), “Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja dan sebagai paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

Sinambela (2017:217), “Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa karyawan bekerja. Karyawan menggunakan seluruh pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada perusahaan, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan”.

2.4. Manfaat dan Tujuan Kompensasi

Kasmir (2016:238) ada banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti berikut ini :

1. Loyalitas Karyawan Meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja sungguh-sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.
2. Komitmen Terhadap Perusahaan Meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.
3. Motivasi Kerja Meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja.
4. Semangat Kerja Meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan semakin bersemangat bekerja.
5. Kinerja Karyawan Meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kerjanya.
6. Konflik Kerja Dapat Dikurangi artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan

dapat diminimalkan, sehingga semua karyawan bekerja sama makin kompak.

7. Memberikan Rasa Aman artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.
8. Memberikan rasa kebanggaan artinya pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan.
9. Proses Kegiatan Perusahaan Berjalan Lancara artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan memperlancar jalannya kegiatan perusahaan.

Hasibuan (2016:121), tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan adalah sebagai berikut ini :

1. Ikatan Kerja Sama dimana dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja dimana dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
4. Pengadaan Efektif dimana jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
5. Motivasi dimana jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para bawahannya dalam meningkatkan kinerja para karyawan.
6. Stabilitas Karyawan dimana dengan program kompensasi atas prinsip keadilan dan kelayakan serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
7. Disiplin dimana dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

2.5. Indikator Kompensasi

Sutrisno (2016:191), adanya indikator yang harus diperhatikan dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan. Besar

kecilnya pemberian kompensasi tidak dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penentuan indicator pemberian kompensasi kepada karyawan ditentukan pada hal-hal dibawah ini sebagai berikut:

1. Tingkat Biaya Hidup dimana kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal dikota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi karyawan yang tinggal dikota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.
2. Tingkat Kemampuan perusahaan dimana perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bai para karyawannya. Sebaliknya perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan oleh karyawan.
3. Jenis Pekerjaan dan Besar Kecilnya Tanggung Jawab dimana jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.
4. Peraturan Perundang-undangan Yang Berlaku dimana suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum para karyawan.

2.6. Pengertian Kepuasan Kerja

Sunyoto (2012:210), “Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya”.

Mangkunegara (2017:117), “Mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak

menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”.

Sinambela(2017:303) “Mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), Atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri”.

Noor (2013:254), “Pada dasarnya, manusia hidup dan bekerja menginginkan suatu kemantapan, keamanan, kesejahteraan, dan kepuasan. Bekerja bukan cuma sekedar memenuhi kebutuhan hidup, namun orang akan memberikan suatu penilaian atas suatu hasil kerjanya yang ia bandingkan dengan apa yang diharapkannya”.

Hasibuan (2016:203) “Mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”.

Badeni (2014:43), “Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja personel organisasi dapat memengaruhi perilaku kerja, seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi”.

2.7. Faktor – Faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Hasibuan (2011:203), faktor-faktor kepuasan kerja adalah :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
3. Berat – ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan penunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

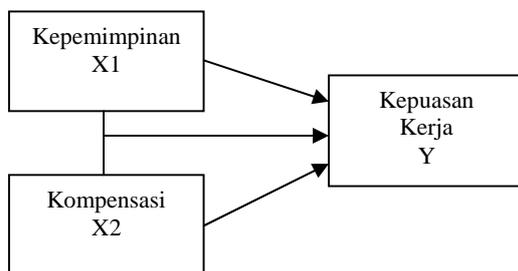
2.8. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2016:202), indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan beberapa indikator dibawah ini adalah sebagai berikut :

1. Kedisiplinan dimana disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. Moral Kerja dimana moral kerja yang baik dengan rekan kerja maupun atasan menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang baik karena karyawan tersebut masih ingin bekerja dan berprestasi dalam perusahaan.
3. *Turnover* kecil dimana mencerminkan bahwa karyawan yang bekerja dalam perusahaan mempunyai kepuasan kerja yang cukup baik sehingga karyawan akan loyal dan tidak berpindah keperusahaan lain.

2.9. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian



Berdasarkan uraian kerangka konseptual yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut dibawah ini :

- H1 : Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinarmas Multifinance.
- H2 : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sinarmas Multifinance.
- H3 : Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT Sinarmas Multifinance.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi untuk dilakukannya penelitian ini adalah pada PT. Sinarmas Multifinance yang beralamat pada jalan Mangkubumi No. 18 Medan. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Desember 2017 sampai dengan September 2018.

3.1. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017:113), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance yang jumlahnya sebanyak 177 karyawan.

Dikarenakan jumlah populasi karyawan yang digunakan adalah sebanyak 177 karyawan maka teknik pengambilan sampel yang akan peneliti gunakan adalah teknik pengambilan sampel Slovin dimana jumlah populasi penelitian akan diperkecil dengan standar eror 5% sehingga didapatkan sampel sebanyak 123 responden yang akan digunakan sebagai sampel penelitian.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert dalam Sugiyono (2017:122) yaitu “dengan menghitung nilai setiap pertanyaan”. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

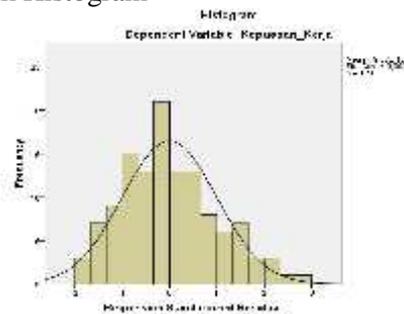
4.1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

4.1.1. Normalitas

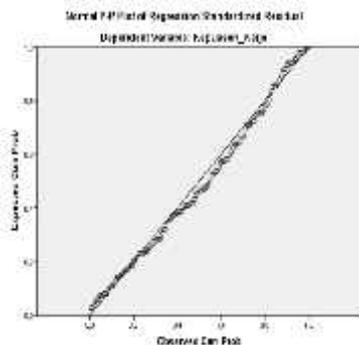
Pengujian normalitas terbagi menjadi 2 tipe pengujian yaitu pengujian normalitas dengan penggunaan grafik dan statistik. Berikut ini uraian hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada gambar grafik dan tabel statistik dibawah ini :

1. Pengujian Normalitas Grafik a.
a. Grafik Histogram



Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Grafik Normal Probability Plot



Berdasarkan Gambar diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa residual pada model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

2. Pengujian Normalitas Analisis Statistik Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		123
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82657676
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,058
	Negative	-,040
Kolmogorov-Smirnov Z		,643
Asymp. Sig. (2-tailed)		,803

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,803 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

4.1.2. Multikolinieritas

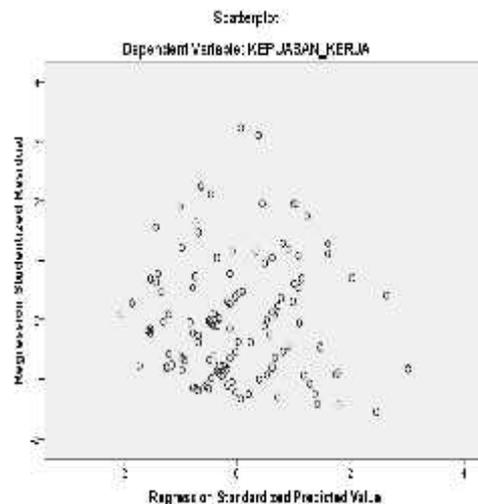
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya_Kepemimpinan	,938	1,066
Kompensasi	,938	1,066

a.. Dependen Varibel : Kepercayaan_Kerja
Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* (0,938) > 0,1 dan nilai VIF (1,066) < 10 maka tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian.

4.1.3. Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 tipe pengujian diantaranya pengujian grafik *Scatterplot* dan statistik *Glejser* yaitu :



1. Uji menggunakan Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *Scatterplot* yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kepercayaan

kerja berdasarkan masukan variabel independennya.

2. Uji menggunakan Statistik *Glejser*

Model	t	Sig.
1 (Constant)	,927	,679
Gaya kepemimpinan	,441	,660
Kompensasi	1,429	,156

a. Dependen Variabel : Kepuasan_Kerja
 Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, tingkat signifikansi pada gaya kepemimpinan bernilai $0,660 > 0,05$ dan bernilai $0,156 > 0,05$ pada kompensasi maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

4.1.4. Hasil Analisis Data Penelitian

Analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda.

Pengujian Regresi
Hasil uji Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5,770	2,180	
Gaya_Kepemimpinan	,148	,059	,193
Kompensasi	,407	,063	,499

a. Dependent Variabel : Kepuasan kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

$$Y = 5,770 + 0,148 X1 + 0,407 X2$$

Diperoleh persamaan regresinya adalah : Kepuasan Kerja = $5,770 + 0,148$ Gaya Kepemimpinan + $0,407$ Kompensasi. Konstanta (a) sebesar 5,770 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (gaya kepemimpinan dan kompensasi) atau bernilai 0 maka variabel terikat (kepuasan kerja) akan tetap sebesar 5,770. Nilai koefisien sebesar 0,148 menunjukkan bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,148 dan nilai koefisien sebesar 0,407 menunjukkan bahwa meningkatnya kompensasi

sebesar satu satuan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,407.

4.1.5. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) pada PT. Sinarmas Multifinance.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,578 ^a	,334	,323	1,842

a. Predictor (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variabel : Kepuasan_Kerja
 Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,323. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) menjelaskan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Sinarmas Multifinance sebesar 32,3%. Sedangkan sisanya sebesar 67,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel stress kerja, beban kerja, konflik kerja, promosi jabatan, kompetensi, analisis pekerjaan dan variabel lainnya.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

Uji Pengaruh Simultan (Uji – F) ANOVAb

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	204,148	2	102,074	30,093	,000a
Residual	407,039	120	3,392		
Total	611,187	122			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja
 Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diatas diperoleh bahwa nilai Fhitung (30,093) lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel (3,07) dan $sig.a (0,000a) < = 5\% (0,05)$. Hal ini

mengindikasikan bahwa hasil penelitian menerima H1 dan menolak H0. Perbandingan antara Fhitung dengan Ftabel dapat membuktikan bahwa secara serempak gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Multifinance.

4.1.7 Uji Pengaruh Parsial (Uji – t)

Coefficient ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,646	,009
Gaya_Kepemimpinan	2,508	,013
Kompensasi	6,488	,000

a. Dependen Variable : Kepuasan_Kerja
Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki thitung (2,508) > ttabel (1,979) dan signifikan 0,013 < 0,05, maka terima H1 (tolak H0) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan selanjutnya kompensasi memiliki thitung (6,488) > ttabel (1,979) dan signifikan 0,000 < 0,05, maka terima H1 (tolak H0) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.

4.1.8. Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang menyatakan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan mempunyai thitung > ttabel (2,508 > 1,979) yang artinya variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Multifinance. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Walisah dan Oktavianti (2016) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Cibavision Batam” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi serta budaya

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cibavision Batam.

Berdasarkan hasil jawaban responden yang berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan yang cukup baik kepada karyawan membuat kepuasan kerja karyawan menurun secara perlahan. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kejelasan instruksi yang diberikan oleh pimpinan serta kurangnya partisipasi secara merata yang dilakukan pimpinan. Begitu pula dengan solusi yang didapatkan setelah konsultasi tidak dapat menyelesaikan setiap masalah dan hanya sebagian serta delegasi pekerjaan pimpinan yang dirasakan cukup banyak.

4.1.9. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t menyatakan bahwa untuk variabel kompensasi mempunyai thitung > ttabel (6,488 > 1,979) yang artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Multifinance. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Parimita dan Khoiriyah (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tridaya Eramina Bahari” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tridaya Eramina Bahari.

Berdasarkan hasil jawaban responden yang berkaitan dengan masalah kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan kurang sesuai dimana sebagian karyawan merasa pemberian kompensasi masih tidak cukup untuk menutupi biaya kesehariannya sedangkan tingkat kemampuan perusahaan dapat memberikan kompensasi yang lebih tinggi. Pemberian kompensasi kepada sebagian karyawan tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka terima dan juga tanggung jawab yang tidak sesuai. Kompensasi yang diberikan dirasa kurang sesuai dengan tingkat kompensasi yang telah ditentukan oleh perundang-undangan.

4.1.10. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji F juga menyatakan bahwa nilai uji Fhitung (30,093) > Ftabel (3,07) dimana gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Multifinance. Dengan demikian berarti H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya antara gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Multifinance.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Risnawaty (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bursa Auto Finance” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bursa Auto Finance.

Persentase Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja : Hasil pengujian Koefisien Determinan menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,323. Hal ini berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Multifinance adalah sebesar 32,3% sedangkan sisanya sebesar 67,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel stress kerja, beban kerja, konflik kerja, promosi jabatan, kompetensi, analisis pekerjaan dan variabel lainnya.

5. Kesimpulan Dan Saran

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian adalah :

1. Hasil uji t menyatakan bahwa variable gaya kepemimpinan (X1) mempunyai thitung > ttabel (2,508 > 1,979) yang artinya variable gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) PT. Sinarmas Multifinance.
2. Hasil uji t menyatakan bahwa variable stress kerja (X2) mempunyai thitung > ttabel (6,488 > 1,979) yang artinya variable kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Sinarmas Multifinance.
3. Hasil uji F juga menyatakan bahwa nilai uji Fhitung (30,093) > Ftabel (3,07) dimana gaya kepemimpinan (X1) dan

kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Sinarmas Multifinance

4. Hasil uji koefisien menyatakan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarmas Multifinance sebesar 32,3%. Sedangkan sisanya sebesar 67,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel stress kerja, beban kerja, konflik kerja, promosi jabatan, kompetensi, analisis pekerjaan dan variabel lainnya.

5.2. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Diharapkan pada peneliti supaya penelitian dilanjutkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti stress kerja, beban kerja, konflik kerja, promosi jabatan, kompetensi, analisis pekerjaan dan variabel lainnya agar peneliti selanjutnya dan pembaca dapat mengetahui dengan jelas bagaimana gaya kepemimpinan dan kompensasi akan memberikan kontribusi besar terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan.
2. Diharapkan kepada PT. Sinarmas Multifinance untuk memberikan gaya kepemimpinan yang lebih menarik dan karismatik serta memotivasi. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Terlebih lagi pemberian kompensasi kepada karyawan lebih diperhatikan supaya karyawan tidak adanya beban pemikiran lainnya dalam hal pemenuhan biaya hidup dan lainnya.
3. Diharapkan bagi program SI Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia dapat menjadikan penelitian ini sebagai acuan dan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
4. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya memasukkan variabel lain selain gaya kepemimpinan dan kompensasi sebagai predictor variable bagi kepuasan kerja karyawan. Sehingga untuk kedepannya dapat memperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : PenerbitAlfabeta.
- Edison, Emron; Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Feriyanto, Andri, Shyta, Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1) Untuk Mahasiswa dan Umum*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Mediaterra.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*, Cetakan Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2016. *Leadership And Team Working*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Cetakan Kesatu, Jakarta : Kencana Media Group.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*, CetakanPertama. Yogyakarta : Mediakom.
- RivaidanMulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedelapan. Jakarta : Penerbit PT. Rajagrafindo Persada Sinambela, LijanPoltak. 2017.
- Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Cetakan Pertama, Jakarta : PT. Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana Thoha, Mitfah. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Edisi Satu, Cetakan Kedua puluh tiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umam, Khaerul. 2012 *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua, Bandung : CV. Pustaka Setia. Zulganef, 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, Cetakan Pertama, Graha Ilmu.