

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Nurhaeda Z

Dosen STIE Nobel Indonesia

Email: nurhaedazaeni@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan penelitian ini dilaksanakan pada Terminal Regional Daya Makassar dengan mengambil 96 Karyawan sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan sedangkan gaya kepemimpinan terbukti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini juga membuktikan secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Terminal Regional Daya

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi , Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting bagi kesuksesan organisasi hal ini karena fakta empiris menunjukkan jika pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Handoko, 2012). Pendapat ini juga didukung oleh Prayatna (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memegang hal yang penting dalam fungsi manajemen, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. sedangkan Menurut Voon *et al.* (2012), kepemimpinan sebagai suatu proses interaksi yang terjadi antara pemimpin dan pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan manajemen. Dengan demikian dapat ditarik benang merah bahwa kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja yang pada akhirnya juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain Gaya kepemimpinan kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh motivasi kenapa demikian karena Menurut motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi (Luthans, 2014).

Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri (Farlens, 2011). Menurut Hasibuan (2011) bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Dengan demikian maka jelas bahwa motivasi juga memiliki andil terhadap tercapainya kepuasan kerja seseorang.

Salah satu factor yang menjadi stimulus terhadap bangkitnya motivasi seseorang adalah kompensasi. Keterkaitan antara kompensasi diberikan kepada karyawan dengan kepuasan kerjanya adalah sangat nyata, besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran bagi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan memotivasi karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi. Dengan demikian maka setiap organisasi harus dapat menetapkan kompensasi dengan tepat, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan. Sistem pemberian kompensasi pada satu organisasi akan berbeda dengan organisasi lainnya. Ini dipengaruhi oleh jenis usaha dan kemampuan perusahaan atau organisasi.

Kompensasi dibagimenjadi tiga jenis yaitu 1) Kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah, 2) Kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan karyawan,

THR dan jaminan kesehatan, 3) Insentif yang dapat berupa bonus. Tujuan Kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah. Indikator-indikator Kompensasi adalah gaji, jaminan kesehatan, kesejahteraan karyawan, dan bonus. Jika pemberian Kompensasi tidak merata maka karyawan akan merasa iri dengan karyawan lain dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan pemberian Kompensasi secara merata dan adil karyawan akan merasa lebih bersemangat untuk bekerja karena mereka merasa kebutuhannya telah terpenuhi.

Kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi disebabkan oleh beberapa faktor antara lain : balas jasa, penempatan yang tepat sesuai dengan keahliannya atau kemampuan, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan, sifat pekerjaan monoton atau tidak. (Hasibuan, 2009:203) Dengan kepuasan yang tinggi, maka akan tercipta karyawan yang berprestasi dimana pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, kesalahan dapat dikurangi, kemungkinan perpindahan Karyawan ke lain bagian dapat diperkecil, penggunaan waktu istirahat dengan tepat, dan lain sebagainya yang pada akhirnya efektivitas kerja dapat tercapai. Kepuasan Karyawan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika dalam suatu tingkat produktivitasnya rendah maka organisasi tersebut akan banyak mengalami kesulitan dalam penyelesaian pekerjaan yang harus di selesaikan.

Oleh sebab itu penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena dengan adanya Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi yang baik maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang baik pula bagi Karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Dalam teori jalur tujuan (Path Goal Theory) yang dikembangkan oleh Robert House dalam Robbins (2007) menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Dalam situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yaitu karakteristik personal dan kekuatan lingkungan. Teori ini juga menggambarkan bagaimana persepsi harapan dipengaruhi oleh hubungan kontijensi diantara empat gaya kepemimpinan dan berbagai sikap dan perilaku karyawan. Perilaku pemimpin memberikan motivasi sampai tingkat (1) mengurangi halangan jalan yang mengganggu pencapaian tujuan, (2) memberikan panduan dan dukungan yang dibutuhkan oleh para karyawan, dan (3) mengaitkan penghargaan yang berarti terhadap pencapaian tujuan. Selain itu House percaya bahwa pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan, dan mengidentifikasi lima gaya kepemimpinan, yaitu:

1. *Gaya Direktif* Dimana pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus diselesaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan pengawasan.
2. *Gaya Supportif*, Gaya kepemimpinan yang menunjukkan keramahan seorang pemimpin, mudah ditemui dan menunjukkan sikap memperhatikan bawahannya.
3. *Gaya Partisipatif*, Gaya kepemimpinan dimana mengharapkan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
4. *Gaya Orientasi Prestasi*, Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk

berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam pencapaian tujuan tersebut.

5. *Gaya Pengasuh* Dalam kepemimpinan gaya pengasuh, sikap yang mungkin tepat adalah campur tangan minim dari pimpinan.

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2014:140). Abraham Spering mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (dalam Mangkunegara, 2016:93). William J. Stanton mendefinisikan motivasi "Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas". Sedangkan (Mangkunegara : 2008:68), mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Nawawi (2007:351), bahwa kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Sedarmayanti (2007: 66), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin terpuja diantara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai berikut : "kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan" Bernard Berendoom dan Gary A. Stainer (dalam Sedarmayanti, 2007:66).

Kompensasi

Notoatmodjo (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan dan perundangundangan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaann guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Gary Dessler dalam Indriyatni (2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran nonfinansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

Program kompensasi dari perusahaan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Terdapat beberapa aturan perundang-undangan yang mengatur pemberian kompensasi terhadap karyawan atau pekerja yang harus dipatuhi oleh perusahaan.

Apabila perusahaan tidak patuh terhadap hukum atau peraturan yang berlaku tersebut akan dikenakan sanksi oleh pihak yang berwenang. Selain itu, juga akan ada perlawanan dari karyawan atau buruh yang menuntut program kompensasi yang adil dan layak serta wajar sesuai dengan perundangan. Menurut Hasibuan (2009: 122) ada beberapa asas yang mendasari program kompensasi perusahaan, yaitu (1) Asas Adil (2) Asas Layak dan Wajar

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja karyawan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

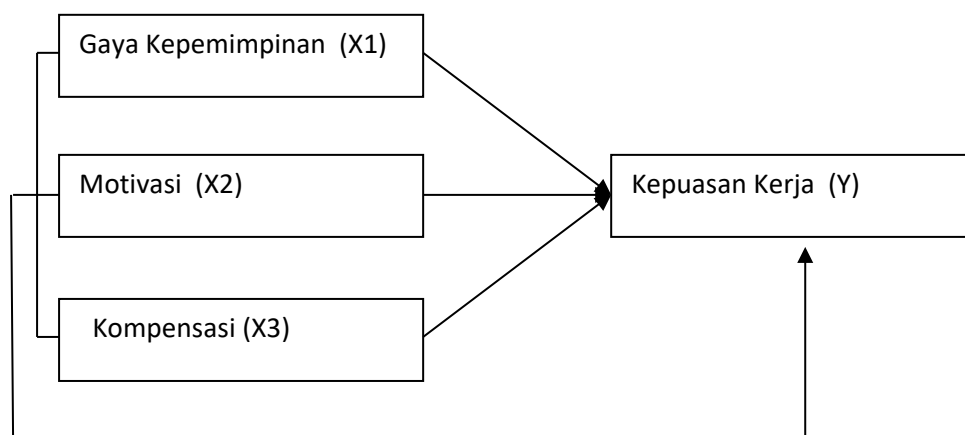
Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain (Hughes, Ginnett, Gurphy, 2012:312).

Menurut Sutrisno (2009:80) ada beberapa faktor yang mendorong kepuasan kerja, yaitu (1) Pekerjaan yang secara mental menantang (2) Gaji yang sesuai (3) Kondisi kerja yang mendukung (4) Rekan kerja yang mendukung.

Berdasar pada kajian teori diatas maka Hipotesis dalam penelitian disusun sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja

Kerangka konsep penelitian ini digambarkan pada gambar kerangka konsep penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini juga merupakan penelitian *Ex-post Facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian menurut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Pendekatan yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan angka untuk menyimpulkan hasil penelitian.

Penelitian pada dilakukan pada PD Terminal Makassar Metro bulan Februari 2018 sampai dengan bulan maret 2018, dengan Sampelpenelitian sebanyak 96 orang karyawan PD Terminal Makassar Metro. Analisa data dilakukan dengan tahapan pengujian terhadap kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas

dan selanjutnya untuk menganalisa pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependent dilakukan dengan menggunakan analisa regresi linier berganda, pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh secara parsial melalui uji t dan pengujian hipotesis untuk pengaruh secara simultan dengan menggunakan uji f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji reliabilitas dan uji validitas terhadap data hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh instrument penelitian dinyatakan valid dan reliable. Pada pelaksanaan uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data data penelitian tidak terdapat permasalahan asumsi klasik seperti permasalahan autokorelasi, normalitas dan heterokedastisitas sehingga data-data hasil penelitian tersebut menjadi data yang valid sebagai data penelitian.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y). Analisis ini juga untuk mengetahui seberapa besar keadaan variabel dependen jika variabel independen di naik turunkan nilainya. Dalam analisis ini, digunakan dukungan komputer melalui *software* SPSS. Adapun hasil pengolahan datanya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,362	0,234		1,545	0,126
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,088	0,077	0,078	1,153	0,252
Motivasi (X2)	0,560	0,115	0,540	4,890	0,000
Kompensasi (X3)	0,288	0,093	0,314	3,093	0,003

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.11 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,362 + 0,088X_1 + 0,560X_2 + 0,288X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Koefisien variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,088, artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin meningkat kepuasan kerja, yang akan meningkat sebesar 0,088.
2. Koefisien variabel X_2 (Motivasi) sebesar 0,560, artinya semakin tinggi motivasi maka semakin meningkat kepuasan kerja, yang akan meningkat sebesar 0,560.
3. Koefisien variabel X_3 (Kompensasi) sebesar 0,288, artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin meningkat kepuasan kerja, yang akan meningkat sebesar 0,288.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Untuk Mengetahui Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun penjelasan dari hasil pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) didapatkan t hitung sebesar 1,153 artinya lebih kecil dari t tabel = 1,98 (n-k dengan jumlah 96 sampel dan 4 jumlah variabel). Selain itu, dengan menggunakan nilai signifikansi yang didapatkan dari hasil pengujian yaitu 0,252 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga H_1 di tolak dan menerima H_0 yaitu Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y)

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

hasil pengujian untuk variabel motivasi (X_2) didapatkan t hitung sebesar 4,890 artinya lebih besar dari t tabel (1,98). Selain itu, nilai signifikansi yang didapatkan dari pengujian adalah 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 di tolak dan menerima H_1 yaitu ada pengaruh motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian untuk variabel kompensasi (X_3) didapatkan t hitung sebesar 3,093 artinya lebih besar dari t tabel (1,98). Selain itu, nilai signifikansi yang didapatkan dari pengujian adalah 0,003 artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 di tolak

dan menerima H_1 yaitu ada pengaruh kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y).

Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel

Tabel.2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	27,327	3	9,109	109,521	0,000
Regression					
Residual	7,652	92	0,083		
Total	34,979	95			

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 109,521 artinya lebih besar dari F tabel = 2,70 (dengan derajat bebas pembilang k-1 dan derajat penyebut n-k yaitu 96 sampel dan 4 variabel penelitian). Selain itu, dengan menggunakan signifikansi yang didapatkan dari pengujian yaitu sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 di tolak dan menerima H_1 bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap kepuasan kerja (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R_2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu ($0 < R_2 < 1$). Nilai R_2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk variasi variabel dependen.

Adapun hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,884	0,781	0,774	0,28839

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5.12 dapat diketahui bahwa nilai korelasinya sebesar 0,884 atau 88,4% mendekati nilai 1. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,781 artinya bahwa 78,1% kepuasan kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kompensasi (X_3). Sedangkan 21,9% (100% - 78,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam persamaan regresi tersebut atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kompensasi terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini sejalan dengan Lia, et al., (2014), dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Kebun Kertosari Jember.

Namun dalam penelitian ini tidak membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam beberapa organisasi tertentu sangat dipengaruhi oleh

kondidi organisasi itu sendiri sebagai suatu contoh organisasi kedinasan juga kemiliteran gaya kepemimpinan yang otoriterpun tetap diterima oleh anggota organisasi karena budaya organisasi yang menuntut demikian

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan yang bergerak dibidang terminal yaitu Terminal Regional Daya sebagaimana suasana kerja dan lapangan kerja di terminal yang dapat dikategorikan sebagai organisasi kedinasan sehingga gaya kepemimpinan yang dikembangkan tidak menjadi masalah bagi pegawai yang ada di sana karena kepemimpinan yang keras sekalipun sudah menjadi sesuatu yang dimaklumi dalam konteks pengelolaan terminal

Untuk itu hasil penelitian ini telah mengungkap fakta yang sesungguhnya terkait dengan kepuasan kerja maka motivasi dan kompensasi menjadai factor yang relevan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Terminal Regional Daya

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Terminal Makassar Metro.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Terminal Makassar Metro.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Terminal Makassar Metro.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Terminal Makassar Metro.

REFERENSI :

Ali, Muhammad, 2009. *Prosedur Penelitian*. Bandung: Sinar Baru Algasindo.

- As'ad, Moh, 2008. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cushway, Lodge, 2008. *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Fieldman. Arnold, Hugh Daniel C, 2006, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Flippo. Edwin B. 2011. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gowa Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Prodran SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glueck, William F. & Jauch, Lawrence R. 2009. *Manajemen Strategi dan Kebijakan Perusahaan (Edisi 2)*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu. 2014. *Organisasi dan amotivasi*. Bandung: Bumi Aksara.
- Indrawijaya, Adam. 2008. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Kreitner, Robert dan Angelo, Knichi. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution dan Rodiah. 2008. *Analisis Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Dosen Tetap FE Universitas Tarumanegara Jakarta*. Jurnal Management. 01,59-69.
- Nawawi, Hadari. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nimran, Umar. 2008. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LPPM.
- Pigors dan Myers. 2007. *Manajemen of Human Resources*. Reading in Personnel Administration. New York: McGraw Hill Company.
- Saydam, Gazali. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Jambatan.

Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Productivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.

Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Siswanto, H.B. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soeprihanto, John. 2008. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.

Soedjadi. 2007. *Masalah Kontekstual sebagai Batu Sendi Matematika Sekolah*. Depdiknas: UNESA.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.