

## **Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi pada PT. Budi Perkasa Alam**

✉Yenisa Waruwu<sup>1</sup>, Seniman Giawa<sup>2</sup>, Yulia Tiara Tanjung<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada karyawan PT. Budi Perkasa Alam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antar variabel. Sampel penelitian terdiri dari 50 karyawan yang diambil secara total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Selain itu, motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Analisis jalur juga mengungkapkan bahwa motivasi memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peran gaya kepemimpinan yang efektif dan pemberian kompensasi yang adil dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam menyusun strategi manajerial untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Kompensasi; Kepuasan Kerja; Motivasi.

### **Abstract**

This study aims to analyze the influence of leadership style and compensation on job satisfaction through motivation among employees at PT. Budi Perkasa Alam. The research adopts a quantitative approach with path analysis to examine both direct and indirect relationships between variables. The sample comprises 50 employees selected through total sampling. Data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability. The results show that leadership style and compensation significantly affect employee motivation. Moreover, motivation has a positive effect on job satisfaction. The path analysis reveals that motivation mediates the relationship between leadership style, compensation, and job satisfaction. These findings highlight the importance of effective leadership and fair compensation in enhancing employee motivation and job satisfaction. This study provides practical implications for companies in developing managerial strategies to create a conducive work environment that improves employee productivity and well-being.

**Keywords:** Leadership Style; Compensation; Job Satisfaction; Motivation.

---

Copyright (c) 2025 Yenisa Waruwu, Seniman Giawa, dan Yulia Tiara Tanjung

✉ Corresponding author :

Email Address : yenisawaruwu9@gmail.com

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap bisnis atau organisasi. SDM yang menjadi perencana, operator dan penentu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam persaingan industrialisasi yang semakin ketat saat ini, setiap pelaku bisnis

yang ingin memenangkan persaingan dalam dunia bisnis memperhatikan efisiensi personel dalam perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan membutuhkan pegawai yang berkualitas, kompeten, profesional dan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan terjadinya pembangunan, meningkatkan keterampilan dan kemampuan secara optimal. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memenuhi kebutuhan yang pada akhirnya berujung pada kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang karyawan yang terjadi atau tidak terjadi pada titik kontak antara kompensasi yang dibayarkan atas pekerjaan karyawan tersebut dengan nilai kompensasi perusahaan atau organisasi yang sebenarnya diinginkan oleh karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering diangkat dan dibicarakan dalam berbagai diskusi dan pertemuan-pertemuan ilmiah, kepuasan kerja memberikan efek terhadap output dari sebuah proses dalam organisasi. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri. (Yakub, 2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang. (Lantara, 2017). Sedangkan Robbins & Judge (2011) menyatakan faktor-faktor yang mengukur kepuasan kerja adalah sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi dan rekan kerja. Kepuasan kerja dapat dicapai apabila karyawan produktif dalam bekerja dan harapan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Selain itu organisasi sendiri, harus ada kepemimpinan yang menjadi tolak ukur pusat dari perhatian beberapa orang, karena apabila tidak terdapat suatu pemimpin dalam sebuah organisasi maka tujuan dari organisasi akan susah untuk dapat diraih.

Kepemimpinan ialah suatu sifat yang digunakan agar bisa mempengaruhi orang atau kelompok untuk mencapai maksud dan tujuan di dalam sebuah komunitas apapun juga, seperti organisasi juga membutuhkan pemimpin-pemimpin yang mampu mewujudkan dari visi serta misi untuk tujuan yang lebih baik di masa depan. (Christanto, Febryan, 2017). Seorang pemimpin harus dapat bersikap adil dan memahami apa yang diinginkan oleh bawahannya. Sebaiknya perusahaan menerapkan semua gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi yang ada pada perusahaan agar dapat menangani segala macam situasi yang berbeda-beda pula.

Menurut Hasibuan (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. (Rozzaid, Herlambang, & Devi, 2015). Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik.

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: Lingkungan kerja, Pemimpin dan kepemimpinannya, Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, Dorongan atau bimbingan atasan, dan Kompensasi. Faktor Intern yaitu: Pembawaan individu, Tingkat pendidikan, Pengalaman masa lampau, Keinginan atau harapan masa depan. (Wicaksono & Hermani, 2017). Motivasi yang efektif perlu diberikan kepada para karyawan. Sehingga karyawan tidak selalu mengeluh tentang hal-hal sepele, tidak melanggar setiap aturan yang diberikan perusahaan dan juga tidak saling menyalahkan sesama karyawan. Maka dari itu perlunya memberikan motivasi

dengan cara meningkatkan kerja keras karyawan, dan semangat kerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Kompensasi sebaiknya diberikan kepada para karyawan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan agar karyawan semangat dalam bekerja dan loyal pada pekerjaan yang dibebankan pada mereka. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada Indoboga Utama Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara terkait kompensasi masih terdapat beberapa karyawan yang merasa pemberian insentif belum sesuai dengan harapan dan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan. Karyawan juga masih ada yang merasa bahwa gaji yang diterima karyawan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan masa kerja mereka.

Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan kinerja mereka, yang diperoleh setiap karyawan, maka diharapkan pemanfaatan tenaga kerjanya akan lebih baik dan maksimal. Hal ini mendorong keinginan penulis untuk melihat bagaimana pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti sementara dari karyawan pada PT. Budi Perkasa Alam bahwa Pimpinan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab masih kurang memotivasi karyawan baik dalam pengambilan kebijakan keputusan terhadap permasalahan yang terjadi serta arahan yang diberikan terhadap karyawan, kurang mendukung atau saling tidak kerja sama satu sama lain maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan yang diharapkan menimbulkan masalah dan secara otomatis kepuasan kerja karyawan sudah pasti menurun, masih ada karyawan yang merasa bahwa yang didapatkan tidak sesuai dengan kompensasi yang dilakukan oleh karyawan, masih ada beberapa karyawan yang kurang bekerja keras sehingga karyawan merasa jenjang karirnya belum terpenuhi seperti beberapa karyawan yang merasa tidak mendapatkan tunjangan-tunjangan kerja seperti insentif, tunjangan kesehatan dan lain-lain sehingga menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada diri karyawan.

### **Tinjauan Pustaka dan Hipotesis**

Pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi atau perusahaan ditentukan oleh orang-orang yang diserahi wewenang memimpin dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang selain memiliki kemampuan pribadi tertentu juga melihat keadaan lingkungan. Agar seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinannya dengan kemampuan tinggi menggunakan gaya yang situasional yang artinya gaya yang berbeda pada situasi yang berlainan yaitu Tipe Otoriter, Tipe Paternalistik, Tipe Laissez Faire, Tipe Demokratik dan Tipe Kharismatik.

### **Gaya Kepemimpinan**

Ada empat gaya dalam mengambil keputusan menurut Hasibuan yaitu (Malayu SP Hasibuan, 2002): Gaya Otokratif, Gaya Konsultatif, Gaya Fasilitatif, Gaya Delegatif.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah “hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi” (Sirait, 2006).

Menurut Veithzal Rivai (2009) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi yang bersifat langsung dan kompensasi tidak langsung. Dalam kompensasi langsung dibedakan pula antara lain: Gaji, Upah dan Insentif.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Veithzal Rivai, 2004). Menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Malayu SP Hasibuan, 2008).

#### ***Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja***

Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang adalah (Veithzal Rivai, 2004): Isi pekerjaan, organisasi dan manajemen, rekan kerja, kondisi pekerjaan, gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif.

Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor balas jasa yang adil dan layak: Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, Berat ringannya pekerjaan, Suasana lingkungan pekerja, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan, Sikap pekerjaan monoton atau tidak. (Abdurahmat Fathoni, 2006)

Teori-teori yang membahas mengenai masalah kepuasan kerja diantaranya: (Veithzal Rivai, 2004) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*), Teori Keadilan (*Equity Theory*), Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*), Kepuasan (*Satisfies*), Ketidakpuasan (*Dissatisfies*),

Berdasarkan tiga bentuk teori di atas, maka penulis mengambil satu yang menurut penilaian penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang penulis teliti, dan berhubungan dengan kondisi dan situasi di perusahaan saat ini, yaitu teori dua faktor (*Two Factor Theory*) oleh Herzberg.

#### **Motivasi**

Menurut Chukwuma (2014:56) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

#### ***Indikator Motivasi***

Menurut Suwatno (2011) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri.

#### **Hubungan Antar Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi**

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk untuk mencapai tujuan tertentu, dapat dilakukan apabila bawahannya tidak memiliki motivasi yang pemimpin inginkan. Kepemimpinan mampu memotivasi menjadi tujuan bersama. Setiap karyawan memiliki tujuan tertentu secara pribadi, sedangkan perusahaan memiliki tujuan keseluruhan demi kepentingan perusahaan. Seorang pemimpin haruslah membuat hubungan kedua tujuan tersebut saling mengikat satu sama lain agar setiap karyawan menyadari demi tercapainya tujuan perusahaan. Pemimpin akan mengarahkan, membimbing, dan mengontrol bawahannya dengan memiliki rasa tanggung jawab yang besar. Efektivitas pemimpin membantu dalam mencapai tujuan dipengaruhi karakter seorang pemimpin yang dibawanya dari lahir dan perilaku terbentuknya seorang pemimpin itu sendiri. Karakter yang berbeda mempengaruhi gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan dan motivasi sangat berkaitan. Pemimpin yang mampu memberikan suasana yang nyaman dalam bekerja akan membuat bawahannya lebih termotivasi dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

***H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi***

#### **Hubungan Antar Variabel Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi**

Peningkatan motivasi karyawan sangat penting dilakukan oleh perusahaan, untuk memperlihatkan perilaku yang positif seperti bekerja dengan sangat baik,

lebih produktif, profesional dalam bekerja, dapat bertahan lama di perusahaan dan dapat menciptakan kualitas produk terbaik bagi konsumen. Jika karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja akan menunjukkan sikap yang negative seperti tidak bergairah, tidak profesional, tidak bisa mengembangkan segala potensi, tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, maka otomatis karyawan tidak fokus dan konsentrasi pada pekerjaannya. Setiap individu, akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang tidak terpuaskan dan dapat menciptakan suatu ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan untuk menemukan dan mencapai tujuan-tujuan khusus yang akan memuaskan sekelompok kebutuhan yang dapat mengakibatkan ketegangan berkurang. Maslow (Munandar 2008) dengan adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan akan memicu seseorang untuk lebih termotivasi dalam mewujudkan tujuannya. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

***H2: Kompensasi berpengaruh terhadap motivasi***

### **Hubungan Antar Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang tepat dalam organisasi yang bersangkutan. Perilaku pemimpin merupakan salah satu factor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam penelitian Puni, Ofei, dkk (2014) kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Pimpinan bijak dalam menentukan hubungan dengan karyawan, pimpinan menentukan pola dan saluran komunikasi dengan baik, pimpinan menguraikan rinci pekerjaan secara baik, pimpinan memiliki nilai persahabatan yang baik dengan karyawan, pimpinan mempercayai karyawan, dan pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh Sari, Muis, Dkk (2015) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

***H3: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja***

### **Hubungan Antar Variabel Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi yang diberikan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2011) kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. Suwatno dan Priansa (2011) menyatakan bahwa apabila karyawan merasa tidak puas terhadap kompensasi yang diterimanya, akan mengakibatkan hal-hal yang bersifat negatif yang tidak diinginkan oleh perusahaan misalnya, adanya pemogokan kerja dan unjuk rasa. Tujuan umum dari kompensasi ini yaitu untuk mempertahankan, menarik, dan memotivasi karyawan menurut Octaviane (2013). Sehingga dengan pemberian kompensasi secara tepat akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawannya. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

***H4: kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja***

### **Hubungan Antar Variabel Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Salah satu tantangan utama bagi organisasi dalam bidang bisnis adalah memuaskan karyawannya dalam lingkungan yang selalu berubah dan berkembang. Penelitian milik Raziq dan Maulabakhsh (2015) dalam Suifan (2019) mengungkapkan hubungan positif antara

lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Motivasi berasal dari sifat pekerjaan, rasa pencapaian yang diperoleh dari pekerjaan, dan penghargaan terkait. Manajer perlu memastikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi membantu karyawan menemukan nilai mereka sehubungan dengan nilai yang diberikan kepada organisasi. Hal ini akan meningkatkan tingkat motivasi karyawan dan pada akhirnya meningkatkan kebahagiaan mereka yang akan menimbulkan kepuasan kerja. Motivasi kerja kemungkinan besar menghasilkan loyalitas, komitmen, efisiensi, dan produktivitas karyawan yang lebih besar. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

**H5: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja**

### **Hubungan Antar Variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi**

Menurut Samsudin (2015:20), "gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan didalam bekerja, karena dengan kenyamanan yang karyawan dapatkan dari seorang atasan merupakan sesuatu yang istimewa yang akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja seperti keramahan atasan terhadap karyawan, perhatian atasan, serta motivasi-motivasi yang diberikan kepada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh pimpinan dapat sambutan baik oleh karyawan otomatis karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan tersebut karena kenyamanan dan suasana kerja diperoleh dari perusahaan tersebut, selain itu motivasi yang terus dan terus diberikan pimpinan kepada karyawan senantiasa akan mendorong prestasi kerja karyawan dengan prestasi tersebutlah karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja mereka dalam perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

**H6: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi**

### **Hubungan Antar Variabel Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi**

Memberikan kompensasi yang memuaskan juga menjadi satu hal yang dilihat oleh seorang pekerja. Sejauh ini, faktor pemberian kompensasi yang memuaskan berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Panggabean (2014:90), "kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan-penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

**H7: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui motivasi.**

## **METODOLOGI**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam studi ini, peneliti menggunakan hipotesis, jawaban tentatif atas pertanyaan penelitian, untuk mengidentifikasi pertanyaan baru. Dalam pengumpulan sampel, menurut Arikunto (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Jadi sampel pada penelitian ini sama dengan populasi dalam penelitian ini yakni karyawan yang berjumlah 50 orang pada PT Budi Perkasa Alam.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan pengukuran yang telah digunakan oleh Likert yang terdiri atas 5 skor penilaian yakni Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan terdiri atas uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas; uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi; serta uji hipotesis. Adapun operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Operasional Variabel**

| Variabel             | Dimensi | Instrumen                                                                                                   |
|----------------------|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gaya<br>Kepemimpinan |         | - Saya ingin bergaya seperti <i>influencer</i> x.                                                           |
|                      |         | - Saya ingin trendi seperti <i>influencer</i> x.                                                            |
| Kompensasi           |         | - Saya menginginkan gaya hidup seperti <i>influencer</i> x.                                                 |
|                      |         | - Saya khawatir akan menyesal apabila tidak membeli produk yang di <i>endorse</i> oleh <i>influencer</i> x. |
| Kepuasan Kerja       |         | - Saya khawatir kehilangan produk yang di <i>endorse</i> oleh <i>influencer</i> x.                          |
|                      |         | - Saya merasa ketinggalan tren jika tidak mempunyai produk yang di <i>endorse</i> oleh <i>influencer</i> x. |
| Motivasi             |         | - Saya menyesal karena tidak merasakan produk yang didukung <i>influencer</i> x.                            |
|                      |         | - Saya merasa cemas karena tidak membeli produk yang didukung <i>influencer</i> x.                          |
|                      |         | - Saya mengagumi orang-orang yang memiliki rumah, mobil, dan pakaian mahal.                                 |
|                      |         | - Apa yang saya miliki mencerminkan keberhasilan hidup saya.                                                |
|                      |         | - Hidup saya akan lebih baik jika mampu mencapai hal-hal tertentu yang tidak saya miliki.                   |
|                      |         | - Saya akan bahagia jika mampu membeli lebih banyak harta.                                                  |
|                      |         | - Saya akan membeli produk yang dipromosikan oleh <i>influencer</i> x.                                      |
|                      |         | - Saya berencana untuk membeli produk yang dipromosikan oleh <i>influencer</i> x dalam waktu dekat.         |
|                      |         | - Kemungkinan besar saya akan membeli produk yang dipromosikan oleh <i>influencer</i> x dalam waktu dekat.  |
|                      |         | - Saya berharap untuk membeli produk yang dipromosikan oleh <i>influencer</i> x dalam waktu dekat.          |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti dari Berbagai Literatur

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Data yang telah dikumpulkan di uji menggunakan IBM SPSS Versi 25. Pada uji validitas, data di uji melalui Pearson Product Moment dengan ketentuan apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka data dikatakan valid.

**Tabel 2.** Uji Validitas

| Variabel               | Item | Pearson Correlation | Nilai Sig. | Keterangan |
|------------------------|------|---------------------|------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | X1.1 | 0.845               | 0.000      | Valid      |
|                        | X1.2 | 0.755               |            |            |
|                        | X1.3 | 0.834               |            |            |
|                        | X1.4 | 0.914               |            |            |
|                        | X1.5 | 0.786               |            |            |
|                        | X1.6 | 0.889               |            |            |
|                        | X1.7 | 0.886               |            |            |
|                        | X1.8 | 0.664               |            |            |
| Kompensasi (X2)        | X2.1 | 0.843               | 0.000      | Valid      |

|                    |      |       |       |       |
|--------------------|------|-------|-------|-------|
|                    | X2.2 | 0.896 |       |       |
|                    | X2.3 | 0.874 |       |       |
|                    | X2.4 | 0.902 |       |       |
|                    | Z.1  | 0.917 |       |       |
| Motivasi (Y)       | Z.2  | 0.894 | 0.000 | Valid |
|                    | Z.3  | 0.932 |       |       |
|                    | Y.1  | 0.769 |       |       |
|                    | Y.2  | 0.842 |       |       |
| Kepuasan Kerja (Z) | Y.3  | 0.780 | 0.000 | Valid |
|                    | Y.4  | 0.939 |       |       |
|                    | Y.5  | 0.828 |       |       |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2, menunjukkan bahwa *nilai p-value* masing-masing yang didapatkan adalah 0,000 dimana ini kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa nilai validitas semua variabel dalam kondisi baik.

### b. Uji Reabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner memenuhi syarat reliabel atau konsisten setelah dinyatakan valid. Data yang telah dikumpulkan di uji melalui statistik Cronbach's Alpha dengan ketentuan apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka instrumen dikatakan reliabel.

**Tabel 3.** Uji Reabilitas

| Variabel               | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------|------------------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,929            | Reliabel   |
| Kompensasi (X2)        | 0,759            | Reliabel   |
| Motivasi (Y)           | 0,896            | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (Z)     | 0,884            | Reliabel   |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3. mengungkapkan bahwa setiap variabel dalam penelitian dianggap reliabel. Hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

## B. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji dilakukan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) test untuk hasil yang lebih pasti. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2021: 196).

**Tabel 4.** Uji Normalitas

|                        | Nilai Sig. | Keterangan |
|------------------------|------------|------------|
| Uji Kolmogorov-Smirnov | 0.077      | Normal     |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4. mengungkapkan bahwa data penelitian terdistribusi normal karena nilai signifikansi > 0,05 yakni 0,077. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Penerapan uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam penelitian ini. Suatu data dikatakan baik jika bebas dari gejala

multikolinearitas, atau dengan kata lain variabel bebasnya tidak memiliki korelasi. Uji dilakukan dengan melihat jika nilai tolerance  $> 0.10$  atau nilai *variance inflation factor* (VIF)  $< 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016).

**Tabel 5.** Uji Multikolinearitas

|                   | Nilai Tolerance | Nilai VIF |
|-------------------|-----------------|-----------|
| Gaya Kepemimpinan | 0.461           | 2.168     |
| Kompensasi        | 0.471           | 2.124     |
| Kepuasan Kerja    | 0.641           | 2.574     |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 5. mengungkapkan bahwa didapatkan masing-masing nilai *tolerance* variabel X1 sebesar 0,461, X2 sebesar 0,471, dan Z sebesar 0,641 yang berarti menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF diketahui masing-masing nilai variabel X1 sebesar 2,168, X2 sebesar 2,124, dan Z sebesar 2,574 yang berarti menunjukkan bahwa nilainya kurang dari 10. Berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF yang tertera dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan antara persamaan regresi dengan varian dan residual satu ke pengamatan lainnya. Uji dilakukan menggunakan uji *Rank Spearman's rho* dengan kriteria jika signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka data tidak mengandung heteroskedastitas.

**Tabel 6.** Uji Heteroskedastisitas

|                                | Nilai Sig. | Keterangan                               |
|--------------------------------|------------|------------------------------------------|
| Uji <i>Rank Spearman's rho</i> | 1.00       | Tidak terjadi gejala heteroskedastisitas |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 6. mengungkapkan bahwa nilai signifikansi hasil korelasi 1.00 yang berarti nilainya  $> 0,05$  maka variabel tidak mengandung heteroskedastisitas.

### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara confounding error pada periode t dengan confounding error pada periode t-1 (periode sebelumnya) pada model regresi (Ghozali, 2011: 110). Mendeteksi adanya autokorelasi dapat digunakan bersamaan dengan menjalankan uji *run test*.

**Tabel 7.** Uji Autokorelasi

|                     | Nilai Sig. | Keterangan                 |
|---------------------|------------|----------------------------|
| Uji <i>Run Test</i> | 0.423      | Tidak terjadi autokorelasi |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 7. mengungkapkan bahwa nilai probabilitas 0,423 lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis nol menunjukkan bahwa distribusi acak dari nilai residual dapat diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hipotesis autokorelasi dalam penelitian ini.

## C. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi digunakan untuk membuat tujuh (7) hipotesis. Untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah ditentukan dapat diterima atau tidak, maka akan dilakukan uji hipotesis.

Syarat hipotesis diterima adalah melalui nilai *T-Statistic* > 1,679 dan *P-Value* < 0,05 Hasil tersebut diperoleh melalui teknik *Bootsrapping*, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji T

|    | Hipotesis                          | <i>T-Statistic</i> | <i>P Value</i> | Keterangan |
|----|------------------------------------|--------------------|----------------|------------|
| H1 | Gaya Kepemimpinan → Motivasi       | 1,683              | 0.003          | Terdukung  |
| H2 | Kompensasi → Motivasi              | 1,683              | 0.000          | Terdukung  |
| H3 | Gaya Kepemimpinan → Kepuasan Kerja | 2,561              | 0.048          | Terdukung  |
| H4 | Kompensasi → Kepuasan Kerja        | 2,976              | 0.003          | Terdukung  |
| H5 | Motivasi → Kepuasan Kerja          | 1,821              | 0.035          | Terdukung  |

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 8, pada uji hipotesis langsung, dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai *T-Statistic* > 1,679 dan nilai sig < 0,05. Dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja, dibuktikan dengan nilai *T-Statistic* > 1,679 dan nilai sig < 0,05. Terakhir untuk motivasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan nilai *T-Statistic* sebesar 1,821 dan nilai sig. 0,035.

#### D. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Berdasarkan tabel Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung  $1,683 < \text{nilai } t \text{ table } (1,683 > 1679)$  dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi H1 Diterima.

Hal ini berarti seorang pemimpin yang efektif mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan, sehingga hal ini mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi yaitu Sovyia Desianty (2005), Avolio et al. (2004), Durrotun Nafisah (2005) dan Jean Lee (2005).

##### 2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Hasil uji t pada variabel Kompensasi menghasilkan nilai t hitung  $1,683 < \text{nilai } t \text{ table } (1,683 > 1679)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Motivasi H2 diterima.

##### 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung  $561 < \text{nilai } t \text{ table } (561 < 1679)$  dan nilai signifikansi  $0,048 < 0,05$ , yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja H3 Diterima. Hal ini berarti perilaku pemimpin merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Hubungan yang akrab dan saling tolong-menolong dengan teman sekerja serta dengan pemimpin adalah sangat penting dan memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja, semakin baik pemimpin dalam membawahi karyawannya semakin nyaman dan puas juga para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Sehingga hal ini mendukung penelitian Miller et al. (1991), dan Elisabeth A. Sorentino (1992).

#### **4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji t pada variabel kompensasi menghasilkan nilai t hitung  $561 < \text{nilai t table}$  ( $561 < 1679$ ) dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , yang berarti kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja H4 diterima.

#### **5. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji t pada variabel Motivasi menghasilkan nilai t hitung  $1821 < \text{nilai t table}$  ( $1821 > 1679$ ) dan nilai signifikansi  $0,035 < 0,05$ , yang berarti Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja H5 Diterima. Hal ini berarti motivasi memegang peranan penting bagi peningkatan kepuasan kerja yang baik dan pengabaian terhadap komitmen pada organisasi akan menimbulkan kerugian. Motivasi merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap organisasinya. Adanya komitmen yang tepat akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan kerja.

#### **6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi**

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi Pelanggan memiliki angka sebesar 0,060823. Selain itu, pengaruh total sebesar 0,494 sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,233 artinya  $0,494 > \text{sebesar } 0,233$  dengan demikian motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja yang membuat H6 diterima.

#### **7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi**

Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi Pelanggan memiliki angka sebesar 0,118233. Selain itu, pengaruh total sebesar 0,714 sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,453 artinya  $0,714 > \text{sebesar } 0,453$  dengan demikian motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja yang membuat H7 diterima.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung  $1,683 < \text{nilai t table}$  ( $1,683 > 1679$ ) dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap motivasi
2. Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung  $561 < \text{nilai t table}$  ( $561 < 1679$ ) dan nilai signifikansi  $0,048 < 0,05$ , yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Hasil uji t pada variabel Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung  $1821 < \text{nilai t table}$  ( $1821 > 1679$ ) dan nilai signifikansi  $0,035 < 0,05$ , yang berarti Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi Pelanggan memiliki angka sebesar 0,060823. Selain itu, pengaruh total sebesar 0,714 > sedangkan pengaruh langsung sebesar 0,233 artinya  $0,494 > \text{sebesar } 0,233$  dengan demikian motivasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.

## **Referensi :**

Abdurahmat Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineke Cipta. Jakarta  
Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung

- As'ad, M. P., & Fridiyanto, M. P. I. (2022). *Perilaku Organisasi Edisi Revisi*. Literasi Nusantara.
- Asriati, N., & Wardani, S. F. (n.d.). Implementasi Gaya Kepemimpinan Kewirausahaan Pengurus Koperasi Dalam Meningkatkan Usaha Anggota Koperasi Kelompok Tani. *Jurnal Kajian Pembelajaran Dan Keilmuan*, 7(1), 1–8.
- B. Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* dalam Prespektif Global. Unri Press, Pekanbaru
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84.
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76–83.
- Gary Yulk, 2002. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Prenhalindo. Jakarta.
- Gouzali Saydam. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung Persada. Jakarta.
- Hadari Nawawi. 2004. *Psikologi Manajemen dan Administrasi*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 13, Bumi Aksara. Jakarta
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691.
- Kartini Kartono. 2006, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Penerbit PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen Inovasi: Upaya Meraih Keunggulan Kompetitif*. Universitas Brawijaya Press.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Malayu SP Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nasution, M. N. 2003. *Manajemen Mutu Terpadu*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personalia, (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Gholia Indonesia. Jakarta.
- Pandji Anoraga. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Semarang : Rineka Cipta. CV Mandar Maju. Bandung.
- Pasuhuk, C., Nadeak, B., Rantung, D. A., & Naibaho, L. (2023). Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Penerapan Pembelajaran Dalam Media Sosial Bagi Guru Pendidikan Agama Kristen. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 75–88.
- Safrianto, Y., & Meisartika, R. (2021). Karakteristik Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Kantor Camat Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(2), 507–518.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung
- Sirait, Justin T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2002. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta
- . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2002. *Metodi Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sukardi, H. M. (2022). *Metode penelitian pendidikan tindakan kelas: implementasi dan pengembangannya*. Bumi Aksara.

- Sumarsono, E., & Baehaki, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Transaksional Terhadap Motivasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMK Pawyatan Daha 3 Kediri. *Otonomi*, 22(2), 387–398.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan. Penerbit PT. Murai Kencana. Jakarta.
- . 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers. Jakarta.
- . 2006 *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta. Bandung
- Yoanita, S. T., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). Organizational citizenship behavior (ekstra peran) pada karyawan: Adakah peranan persepsi gaya kepemimpinan transformasional? *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 234–243