

# THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND COMPENSATION ON EMPLOYEESATISFACTIONAT PT. TETAP JAYA MEDAN

Oleh:

Eli Yanisa Boang Manalu <sup>1)</sup>

Monica Novena Sinaga <sup>2)</sup>

Sabar L.T Simatupang <sup>3)</sup>

R.B. Napitupulu <sup>4)</sup>

Universitas Darma Agung <sup>1,2,3,4)</sup>

E-mail:

[anisaely1@gmail.com](mailto:anisaely1@gmail.com) <sup>1)</sup>

[mikanovena48@gmail.com](mailto:mikanovena48@gmail.com) <sup>2)</sup>

[sabarsimatupang70@gmail.com](mailto:sabarsimatupang70@gmail.com) <sup>3)</sup>

[Rb.napitupulu@gmail.com](mailto:Rb.napitupulu@gmail.com) <sup>4)</sup>

## ABSTRACT

*This research was conducted at PT Tetap Jaya Medan. This study aims to determine the effect of leadership style on employee job satisfaction, compensation affects employee job satisfaction, and leadership style and compensation affects employee job satisfaction at PT. Tetap Jaya Medan. This study uses a quantitative approach. The population in this study were all employees at PT Tetap Jaya Medan, which amounted to 30 people. The sample is 30 respondents. The data analysis methods used are Instrument Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Test and Hypothesis Testing using SPSS Version 20 for Windows. The results showed that leadership style had no effect on employee job satisfaction, compensation had an effect on employee job satisfaction, and leadership style and compensation had a simultaneous effect on employee job satisfaction. The results of the F test value can be concluded that the significant value (sig.) for the effect of X1 and X2 simultaneously (together) on Y is  $0.001 < 0.05$  and the calculated F value is  $8.987 > F$  table 3.35, so it can be concluded that there is the effect of X1 and X2 simultaneously (together) on Y. The Coefficient of Determination Test results show that the influence of the Leadership Style and Compensation variables simultaneously (together) on Employee Job Satisfaction is 40%,*

**Keywords: Leadership Style, Compensation, and Employee Job Satisfaction**

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT Tetap Jaya Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tetap Jaya Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Yang menjadi Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan yang ada di PT Tetap Jaya Medan yaitu berjumlah 30 orang. Sampelnya ada sebanyak 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda serta Uji Hipotesis dengan menggunakan SPSS Version 20 for Windows. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hasil nilai Uji F dapat disimpulkan nilai signifikan (sig.) untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai F hitung  $8,987 > F$  tabel 3,35, sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 secara

simultan (bersama-sama) terhadap Y. Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 40%,

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan**

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Gaya kepemimpinan yang diperankan oleh pemimpin akan menentukan dan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan operasional bisnis. Selain itu, perlu juga meningkatkan kinerja karyawan melalui hubungan sosial antara manajer dengan karyawan dan rekan kerja, terutama melalui komunikasi.

Kompensasi adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan di organisasi mana pun. Kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi. Apa pun yang diterima karyawan sebagai pembayaran atas kerja mereka dikenal sebagai kompensasi.

Menurut Sedarmayanti (2014:329) menyatakan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka”. Kompensasi biasanya berupa upah, gaji, tunjangan, bonus, insentif dan sejenisnya.

Kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena akan mendorong kinerja yang sangat baik dan loyalitas merek.

Menurut Sutrisno (2016:415) Kepuasan Kerja adalah “suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan pekerjaan mereka dengan keadaan emosional positif yang dikenal sebagai kepuasan kerja.

### 1.2 Rumusan Masalah

Beberapa rumusan masalah yang akan di bahas dalam proposal ini yakni:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tetap Jaya Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tetap Jaya Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tetap Jaya Medan?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Defenisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017) Gaya kepemimpinan merupakan kegiatan yang mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan.

Adapun indikator Gaya Kepemimpinan antara lain:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional
7. Kemampuan mendekati diri kepada bawahan
8. Kemampuan menerima saran, pendapat dari karyawan
9. Kemampuan Bekerjasama

### 2.2 Defenisi Kompensasi

Menurut Simamora (2015) Kompensasi adalah segala yang diterima oleh karyawan bentuk kontribusi mereka kepada organisasi.

Adapun indikator Kompensasi antara lain:

1. Gaji
2. Intensif
3. Tunjangan
4. Fasilitas
5. Asuransi
6. Cuti Kerja

### 2.3 Defenisi Kepuasan Kerja Karyawan

(Afandi, 2018) menyatakan Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan”.

Adapun indikator Kepuasan Kerja Karyawan yaitu :

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Rekan Kerja

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Lokasi dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Tetap Jaya Medan, beralamat di Jl Pasar V Menteng No 1 Kec. Deli Serdang. Waktu yang ditempuh dalam melakukan penelitian ini adalah kurang lebih 5 (Lima) bulan, dilaksanakan dari bulan Maret – Agustus 2022.

### 3.2 Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah semua karyawan PT. Tetap Jaya Medan sebanyak 30 orang karyawan .

### 3.3 Sample

Sampel penelitian terdiri dari 30 karyawan PT. Tetap Jaya Medan dan dilakukan dengan metode penelitian

sensus, yaitu menggunakan seluruh karyawan sebagai responden penelitian.

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif adalah jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut sumber data dalam penelitian ini:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari perusahaan. Informasi tersebut diperoleh dari tanggapan atas pernyataan yang dibuat oleh responden dalam wawancara dan kuesioner yang tertutup kepada pimpinan PT. Tetap Jaya Medan.

#### 2. Data Sekunder

Data yang tidak langsung berasal dari sumber penelitian primer disebut sebagai data sekunder.

Dalam penelitian, data sekunder digunakan untuk mendukung data primer. Literatur dan informasi yang berhubungan dengan objek penelitian dijadikan sebagai sumber data sekunder.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Kuantitatif merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian proposal ini. Metode pengumpulan angket inilah yang dimaksud dengan metode penelitian kuantitatif. Untuk mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner, responden harus diberikan atau dibagikan daftar dengan harapan mereka akan menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam daftar tersebut.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 4.1 Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Regresi Linier Berganda**  
*Sumber : Diolah Oleh Penulis 2022*

Persamaan regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + bX_1 + bX_2$$

$$\hat{Y} = 5.673 + 0,100X_1 + 0,307X_2$$

Koefisien regresi dari persamaan diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai constan ( $\alpha$ ) = 5.673 berarti apabila Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi bernilai konstan, maka Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 5.673.
- 2) Nilai  $bX_1 = 0,100$  berarti bahwa apabila Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan atau 1% maka menyebabkan kenaikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,100 jika

Model	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	5.673	2.453		2.313
Gaya Kepemimpinan (X1)	.100	.061	.261	1.639
Kompensasi (X2)	.307	.099	.491	3.083

variabel lain dianggap konstan.

- 3) Nilai  $bX_2 = 0,307$  berarti bahwa apabila Kompensasi mengalami peningkatan satu satuan atau 1% maka akan menyebabkan kenaikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 0,307 jika variabel lain dianggap konstan.

#### 4.2 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian Hipotesis dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 2. Hasil Uji T Coefficients<sup>a</sup>**

	Unstandarized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.673	2.453		2.313	.029
Gaya Kepemimpinan (X1)	.100	.061	.261	1.639	.113
Kompensasi (X2)	.307	.099	.491	3.083	.005

*Sumber : Diolah Oleh Penulis 2022*

Berdasarkan hasil nilai uji t dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan adalah 1,639 dan t tabel bernilai 2,052 sehingga  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,639 < 2,052$ ) dan nilai signifikan (sig.)  $0,113 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Tetap Jaya Medan.
- 2) Nilai t hitung variabel Kompensasi adalah 3,083 dan t tabel 2,052 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,083 > 2,052$ ) dan nilai signifikan (sig.)  $0,005 < 0,05$  pernyataan ini membuktikan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap

### 4.3 Uji F

Pengujian Hipotesis secara simultan dapat digunakan dengan uji f. Hasil analisis uji f dapat dilihat melalui tabel dibawah ini :

**Tabel 3. Hasil Uji F**

*Sumber : Data Diolah Penulis 2022*

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	77.481	2	38.741	8.987	.001 <sup>b</sup>
1 Residual	116.385	7	4.311		
Total	193.867	9			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil nilai Uji F dapat disimpulkan nilai signifikan (sig.) untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) terhadap Y adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai F hitung  $8,987 > F$  tabel 3,35, sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) terhadap Y.

### 4.4 Uji Determinasi

Tujuan Uji Koefisien Determinasi adalah agar mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Dari tabel dibawah ini dapat dilihat hasil uji tersebut :

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary					
Sum	Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
ber :	1				
Data					
Diol	1	.632 <sup>a</sup>	.400	.355	2.076

*ah Penulis 2022*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,400, Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y adalah sebesar 40,0 %.

## B. Pembahasan Penelitian

### 4.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan bahwa t hitung dari variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,639 dengan signifikan (sig.) 0,113. Dikarenakan nilai signifikan (sig.)  $0,113 > 0,05$  dan t hitung  $1,639 < t$  tabel 2,052. Riset ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa PT Tetap Jaya Medan menerapkan Gaya Kepemimpinan yang Otokratis. Dalam uji hipotesis ini menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Ha ini menjelaskan bahwa semakin otoriter gaya kepemimpinan yang digunakan maka akan semakin rendah kepuasan kerja karyawannya. Gaya kepemimpinan tersebut memiliki perilaku dimana seseorang memiliki kendali penuh untuk kebijakan dan prosedur tanpa partisipasi dari bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Putu Indah Afsari Dewi (2017). Gaya kepemimpinan Otokratis cenderung tidak menggunakan partisipasi dari bawahan.

#### **4.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa  $t$  hitung variabel Kompensasi sebesar 3,083 dengan signifikan (sig.) 0,05. Dikarenakan signifikan (sig.)  $0,05 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $3,083 > t$  tabel 2,052. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dijelaskan lebih teliti salah bentuk kompensasi adalah gaji. Gaji merupakan hal yang paling penting bagi setiap karyawan. Karena gaji dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut. Jika memberikan gaji karyawan sesuai, maka karyawan akan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mirza Dwinanda Ilmawan (2017). Tanpa adanya kompensasi berupa gaji maka kepuasan kerja dapat menurun sehingga menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan.

#### **4.7 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil nilai Uji F dapat disimpulkan nilai signifikan (sig.) untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai F hitung  $8,987 > F$  tabel 3,35, sehingga demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan (bersama-sama) terhadap  $Y$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Yanoto (2018).

## **5. SIMPULAN**

Berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat dibuat berdasarkan informasi yang diterima dari temuan analisis :

1. Berdasarkan hasil uji  $t$  variabel Gaya Kepemimpinan adalah 1,639 dan tabel  $t$  bernilai 2,052 sehingga  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $1,639 < 2,052$ ) dan nilai signifikan (sig.)  $0,113 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji  $t$  variabel Kompensasi adalah 3,083 dan  $t$  tabel 2,052 sehingga  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,083 > 2,052$ ) dan nilai signifikan (sig.)  $0,05 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Karena nilai F hitung adalah  $8,987 > F$  tabel 3,35 dan hasil uji F menunjukkan nilai signifikan (sig.) untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap pekerjaan ( $Y$ ), maka dapat menyimpulkan bahwa  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$ .
4. Menurut hasil Uji Koefisien Determinasi, 40% tujuan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi sekaligus

#### **Saran**

Saran khusus dapat dibuat berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang dicapai adalah antara lain :

1. Bagi PT Tetap Jaya Medan Perusahaan perlu memperhatikan aspek lain yang mempengaruhi kebahagiaan kerja karyawan karena kompensasi bukanlah salah satu

- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan; masih banyak yang lainnya, seperti motivasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
    - a. Perlu menambahkan variabel variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan jika ingin melakukan penelitian selanjutnya.
    - b. Diharapkan agar penelitian selanjutnya untuk menggunakan perusahaan lain sebagai objek penelitian

Fauzi, Usman. 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trackindo Utama Samarinda*. Ejournal Administrasi Bisnis, 20 September 172-185. (<https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/upajiwa/article/view/3068>).

Hasibuan, SP Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempatbelas* Jakarta: Bumi Aksara.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.

Arep, Ishak dan Henry Tanjung. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Badriyah, Mila 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta

Creswell, John W. 2015. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Edi, Winata. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan*. Journals Synthesis Publication.

Fahmi. Irham 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta