

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Kerry Nex Express

Cecep Haryoto

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

E-mail : cecep.haryoto1@gmail.com

Brenda Dinda Salsabila

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

E-mail: brendadinda002@gmail.com

Agus Suradika

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

E-mail: agus.suradika@umj.ac.id

Abstract. *This study aims to test and analyze the influence of leadership style, compensation and motivation on employee job satisfaction at PT. Kerry Nex Express. The independent variables used are leadership style, compensation and motivation, while the dependent variable is job satisfaction. The method of collecting data is carried out by distributing questionnaires to 60 employees of PT. Kerry Nex Express. The use of quantitative methods which are associations as research methods that use primary data. The results showed that the t-count value was $-1.431 < 2.00$ and the significance was $0.158 > 0.05$ so the leadership style did not affect employee job satisfaction, the t-count value was $1.768 > 2.00$ and the significance was $0.000 < 0.05$ so compensation affect employee job satisfaction, from the calculated t value of $5.329 > 2.00$ and a significance of $0.000 < 0.05$ so motivation affects employee job satisfaction. While simultaneously leadership style, compensation and motivation affect employee job satisfaction as seen from the calculated F value of $44.218 > 2.76$ and a significant value of $0.000 < 0.05$.*

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

Abstrak. Penelitian ini memiliki tujuan agar menguji dan menganalisisnya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kerry Nex Express. Variabel independent yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi, sementara yang dijadikan variabel dependen yakni kepuasan kerja. Metode mengumpulkan datanya dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner terhadap 60 karyawan PT. Kerry Nex Express. Penggunaan metode kuantitatif yang sifatnya asosiasi sebagai metode penelitian yang memakai data primer. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa dari nilai t hitung sebanyak $-1,431 < 2,00$ serta signifikannya $0,158 > 0,05$ jadi gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dari nilai t hitung sebanyak $1,768 > 2,00$ serta signifikannya $0,000 < 0,05$ jadi kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, dari nilai t hitung sebanyak $5,329 > 2,00$ serta signifikannya $0,000 < 0,05$ jadi motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sementara secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terlihat dari nilai F hitung $44,218 > 2,76$ serta nilai signifikannya $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Saat ini pada era globalisasi, manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah proses yang menanganinya beragam permasalahan dalam cakupan manajer, buruh, pegawai, karyawan, serta tenaga kerja yang lain agar bisa menopang kegiatan perusahaan ataupun organisasi untuk tercapai tujuan yang sudah ditetapkan. Pada proses mencapai dan membangun tujuan perusahaan, maka yang menjadi faktor utama dan pertama yaitu Sumber Daya Manusia. Jika pada sebuah perusahaan telah mempunyai fasilitas yang memadai, teknologi canggih dan modalnya besar, namun tidak terdapat Sumber Daya Manusia yang bisa memanfaatkan dan mengelolanya, sehingga nantinya tidak memungkinkan untuk mencapai kesuksesan dari tujuan perusahaan ataupun organisasi. Perusahaan memerlukan pula Sumber Daya Manusia yang mempunyai kualitas dalam mendapatkan hasil yang terbaik.

Salah satu faktor pendukung kesuksesan sebuah perusahaan tidak terpisahkan dari Sumber Daya Manusia yang mempunyai kualitas. Agar tercapainya Sumber Daya Manusia yang kualitasnya baik perlu diatur dengan tepat, satu di antaranya melalui penciptaan kepuasan kerja untuk setiap karyawan. Dikarenakan hal itu nantinya memberikan dampak dalam kondisi karyawan tersebut. Karyawan menjadi aset perusahaan yang memberi bakat, tenaga, serta kreativitasnya membutuhkan kepuasan kerja yang bagus. Untuk karyawan, kepuasan kerja bisa membuat timbulnya rasa yang menggembirakan ketika melakukan pekerjaannya, maka akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja karyawannya. Penelitian ini memiliki tujuan dalam menguji dan menganalisisnya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kerry Nex Express. Variabel independent yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi, sementara yang dijadikan variabel dependen yakni kepuasan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu perilaku positif yang karyawan tunjukkan kepada pekerjaan yang dimiliki, maka karyawan bisa melakukan pekerjaan secara sukacita dan tidak merasakan adanya beban dari pekerjaannya itu serta memberi perusahaan hasil yang maksimal.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu keterampilan dalam memberikan pengaruh kepada kelompok, bawahan ataupun orang lain, keterampilan memberi arahan perilaku kelompok maupun bawahan melalui keahlian dan keterampilan khusus yang dimiliki pada bidang yang kelompok inginkan, dalam mencapainya tujuan kelompok ataupun organisasi.

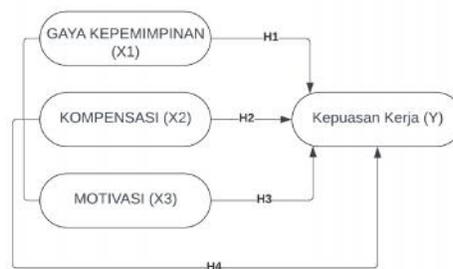
Kompensasi

Kompensasi karyawan menurut Garry Dessler dalam Subekhi (2012:175), yaitu tiap jenis imbalan maupun pembayaran yang karyawan dapatkan dari hasil kerjanya pada sebuah perusahaan. Sementara kompensasi menurut Handoko (2012:155) yakni suatu hal yang karyawan terima, yang menjadi imbalan dari hasil kerjanya.

Motivasi

Motivasi yaitu pendorong yang memberikan arahan kepada tujuan serta hal ini tidak kerap kali timbul secara percuma. Tiap organisasi tentunya perlu membuat tujuannya tercapai. Dalam hal itu, pentingnya peran manusia untuk ikut berpartisipasi.

Kerangka Berpikir



H1: Hipotesis variabel gaya kepemimpinan mempengaruhinya kepuasan kerja.

H2: Hipotesis variabel kompensasi mempengaruhinya kepuasan kerja.

H3: Hipotesis variabel motivasi mempengaruhinya kepuasan kerja.

H4: Hipotesis variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi mempengaruhinya kepuasan kerja secara simultan.

Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) menjadi variabel independen secara individual mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) menjadi variabel dependen. Selanjutnya Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3) menjadi variabel independen secara simultan mempengaruhinya Kepuasan Kerja (Y) menjadi variabel dependen.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:96) hipotesis yaitu bagian ketiga pada penelitian sesudah landasan teori serta kerangka berpikir dikemukakan. Berdasarkan kerangka berpikir, sehingga hipotesis yang penelitian ini ajukan, yakni:

- a. Gaya kepemimpinan mempengaruhinya kepuasan kerja
- b. Kompensasi mempengaruhinya kepuasan kerja
- c. Motivasi mempengaruhinya kepuasan kerja
- d. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhinya kepuasan kerja secara simultan

METODE PENELITIAN

Penggunaan penelitian Asosiatif sebagai jenis penelitian pada penelitian ini, yang mana upaya penulis dalam mengetahuinya hubungan dari tiga variabel, pada penelitian ini mempunyai variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) dan Motivasi (X3), sementara Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu variabel terikat. Data primer dalam penelitian ini diambil dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap responden untuk mendapatkan datanya yang dibutuhkan dalam menunjang peneliti untuk melaksanakan penelitian yang dilakukan, sehingga peneliti menyelenggarakan penelitian di lokasi didapatkannya sumber data. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2023 sampai dengan Juni 2023 di PT. Kerry Nex Express Jl. Harapan II No.5, Setu, Kec. Cipayung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13880.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Gaya Kepemimpinan (X1)			
Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 1	0.653	0.2564	Valid
Instrument 2	0.728	0.2564	Valid
Instrument 3	0.767	0.2564	Valid
Instrument 4	0.771	0.2564	Valid
Instrument 5	0.763	0.2564	Valid
Instrument 6	0.4	0.2564	Valid
Instrument 7	0.684	0.2564	Valid
Instrument 8	0.511	0.2564	Valid
Instrument 9	0.545	0.2564	Valid
Kompensasi (X2)			
Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 1	0.588	0.2564	Valid
Instrument 2	0.822	0.2564	Valid
Instrument 3	0.75	0.2564	Valid
Instrument 4	0.815	0.2564	Valid
Instrument 5	0.758	0.2564	Valid
Instrument 6	0.638	0.2564	Valid
Motivasi (X3)			
Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 1	0.579	0.2564	Valid
Instrument 2	0.785	0.2564	Valid
Instrument 3	0.733	0.2564	Valid
Instrument 4	0.785	0.2564	Valid
Instrument 5	0.741	0.2564	Valid
Instrument 6	0.475	0.2564	Valid
Kepuasan Kerja (Y)			

Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 1	0.531	0.2564	Valid
Instrument 2	0.388	0.2564	Valid
Instrument 3	0.584	0.2564	Valid
Instrument 4	0.528	0.2564	Valid
Instumrent 5	0.657	0.2564	Valid
Instrument 6	0.772	0.2564	Valid
Instrument 7	0.693	0.2564	Valid
Instrument 8	0.661	0.2564	Valid
Instrument 9	0.728	0.2564	Valid
Instrument 10	0.727	0.2564	Valid
Instrument 11	0.545	0.2564	Valid
Instrument 12	0.633	0.2564	Valid
Instrument 13	0.661	0.2564	Valid
Instrument 14	0.532	0.2564	Valid
Instrument 15	0.605	0.2564	Valid

Terlihat dari tabelnya, melalui perbandingan r_{hitung} serta r_{tabel} yang nilainya 0.2564, sehingga didapatkan hasil yaitu kepuasan kerja seluruh pernyataannya valid dikarenakan keseluruhan item r_{hitung} melebihi r_{tabel} .

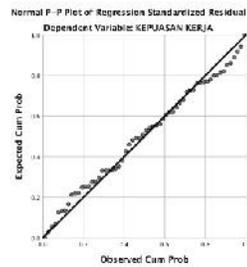
Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

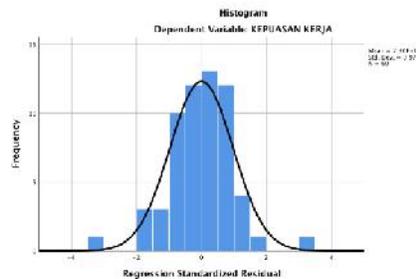
Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,836	0,600	Reliabel
Kompensasi	0,825	0,600	Reliabel
Motivasi	0,777	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,889	0,600	Reliabel

Terlihat hasil tabelnya memperlihatkan bahwa setiap variabel dependen serta independen dikatakan reliabel dikarenakan mempunyai Cronbach's Alpha yang nilainya melebihi 0,600 mengartikan bisa disebut bahwa hasilnya bisa diterima karena baiknya nilai yang dimiliki.

Uji Normalitas



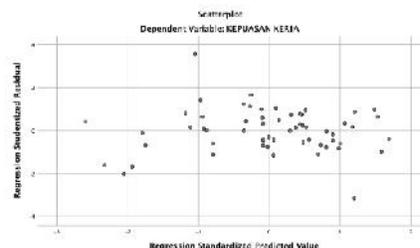
Gambar 1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Terlihat dari gambar hasil uji normalitas bisa diberikan kesimpulan bahwa terdapat titik-titik dalam grafik normal p-p plotnya yang tersebar di dekat garis diagonal, penyebaran tersebut mengikuti pula arah garis diagonalnya, dan demikian juga dalam grafik histogramnya yang memberi pola distribusi normal (tidak terdapat kemencengan). Kedua gambar dan tabel memperlihatkan model regresinya yang bisa diterapkan dikarenakan asumsi normalitasnya terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Terlihat dari gambar hasil uji heteroskedastisitasnya yang memakai *scatterplot* bisa diketahuinya bahwa pola yang jelas tidak ada, dan titik-titiknya pada sumbu Y penyebarannya di atas ataupun bawah angka 0, sehingga bisa diberikan kesimpulan bahwa

$$Y = 22,838 - 0,117 X_1 + 0,412 X_2 + 0,1386 X_3$$

- 1) a = konstantanya sebanyak 22,838 mengartikan bila nilai variabel X₁, X₂ dan X₃ sebanyak 0 (nol), sehingga variabel kepuasan kerja (Y) besarnya yakni 22,838.
- 2) B₁ = koefisien regresinya sebanyak -0,117, menjadi nilai yang asalnya pada variabel gaya kepemimpinan (X₁) mempunyai regresi yang arahnya negatif, jadi tiap poin yang turun 1 (satu) dalam nilai gaya kepemimpinan (X₁), sehingga kepuasan kerja (Y) nilainya menurun sebanyak 0,117 poin.
- 3) B₂ = koefisien regresinya sebanyak 0,412, menjadi nilai yang asalnya pada variabel lingkungan kerja (X₂) mempunyai regresi yang arahnya positif, jadi tiap poin yang naik 1 (satu) dalam variabel lingkungan kerja (X₂), sehingga kepuasan kerja (Y) nilainya naik pula sebanyak 0,412 poin.
- 4) B₃ = koefisien regresinya sebanyak 0,1386 menjadi nilai yang asalnya pada variabel motivasi (X₃) mempunyai regresi yang arahnya positif, jadi tiap poin yang naik 1 (satu) dalam variabel motivasi (X₃), sehingga kepuasan kerja (Y) nilainya naik pula sebanyak 0,1386 poin.

Uji Koefisien Determinasi

Terlihat dari hasil tabelnya yang memperlihatkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu sebanyak 70,3 %. Sementara yang tersisa 29,7 % diberikan pengaruh dari disiplin kerja, budaya organisasi serta variabel lain yang pada penelitian ini tidak tercantum.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Tabel 4. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.838	4.039		5.654
	GAYA KEPEMIMPINAN	-.117	.082	-.108	-1.431
	KOMPENSASI	.412	.233	.223	1.768
	MOTIVASI	1.386	.260	.669	5.329

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Bisa terlihat dari tabelnya hasil uji t yaitu berikut ini: menghitung t tabel $df = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56 (2,00)$

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui dari hasilnya uji t didapatkannya t hitung < t tabel (-1,431 < 2,00) serta signifikannya bernilai 0,158 > 0,05 ataupun 5%, jadi diterimanya Ho serta ditolaknya Ha, mengartikan Kepuasan kerja karyawan PT. Kerry Nex Express tidak dipengaruhi signifikan oleh Gaya Kepemimpinan.

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui dari hasilnya uji t didapatkannya t hitung > t tabel (1,768 > 2,00) serta signifikannya bernilai 0,000 < 0,05 ataupun 5%, jadi menolak Ho serta menerima Ha, mengartikan kepuasan kerja karyawan PT. Kerry Nex Express dipengaruhi positif dan signifikan oleh kompensasi.

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui dari hasilnya uji t didapatkannya t hitung > t tabel (5,329 > 2,00) serta signifikannya bernilai 0,000 < 0,05 ataupun 5% jadi ditolaknya Ho serta diterimanya Ha, mengartikan kepuasan kerja karyawan PT. Kerry Nex Express dipengaruhi positif dan signifikan oleh motivasi.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2179.923	3	726.641	44.218	.000 ^b
	Residual	920.260	56	16.433		
	Total	3100.183	59			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI

Terlihat dari hasilnya uji F, diketahuinya nilai Fhitung sebanyak 20,865 dimana nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (44,218 > 2,76). Kemudian diketahuinya pula nilai sig. kurang dari 0,05 ataupun 0,000 < 0,05, jadi menolak Ho serta menerima Ha, mengartikan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kerry Nex Express secara simultan dipengaruhi signifikan oleh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan tidak ada pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Kerry Nex Express
2. Kompensasi pengaruhnya positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Kerry Nex Express

3. Motivasi pengaruhnya positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Kerry Nex Express
4. Gaya Kepemimpinan, kompensasi dan motivasi pengaruhnya signifikan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada PT Kerry Nex Express

Saran

1. Dalam hal gaya kepemimpinan, PT. Kerry Nex Express agar meningkatkan perintah yang jelas dan tegas, menyediakan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan, menggunakan saran sebelum mengambil keputusan, menetapkan tujuan yang matang.
2. Dalam hal Kompensasi, PT. Kerry NexEpress agar lebih memperhatikan beberapa faktor yaitu kompensasi langsung yaitu gaji, bonus dan insentif. Perusahaan harus lebih adil dalam membagi insentif dan bonus tentunya disesuaikan dengan performa kinerjanya.
3. Dalam hal motivasi, PT. Kerry Nex Express agar memperbaiki keperluan dalam membuat keterampilan meningkat, keperluan dalam meningkatkannya kreativitas, dan terjalin hubungan yang baik antar karyawan.
4. Dalam hal kepuasan kerja karyawan, PT. Kerry Nex Express agar dapat meningkatkan kemampuan pekerjaan itu sendiri (*work it self*) membagi pekerjaan dengan bobot, tanggung jawab dan kemampuan karyawan sangat perlu ditingkatkan agar karyawan semangat dalam berkontribusi lebih pada kerja yang dimilikinya. Hal ini dilaksanakan untuk kemajuan perusahaan.

REFERENSI

- Any Noor. 2013. *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Veithzal Rivai dan Sagala Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta
- Winardi. 2016. *Gaya Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo