

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung

Aulia Rahman

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Vivi Nila Sari

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Marta Widian Sari

Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Abstract. *This research aims to test how much influence Leadership Style and Compensation have on Job Satisfaction with Work Motivation as an Intervening Variable at the Sijunjung Regency Transportation Service. Data collection methods are through surveys and circulating questionnaire, with a sample of 60 respondents. The analysis method used is path analysis using smartpls. The research results showed that there was a significant influence of Leadership Style on Work Motivation. There is a significant influence of compensation on work motivation. There is a significant influence of Leadership Style on Job Satisfaction. There is a significant influence of compensation on job satisfaction. There is a significant influence of work motivation on job satisfaction. There is an insignificant influence of Leadership Style on Job Satisfaction through Work Motivation. There is an insignificant effect of compensation on job satisfaction through work motivation.*

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Job Satisfaction, Work Motivation, Employees*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 60 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja.

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

LATAR BELAKANG

Dunia kerja di Indonesia saat ini dituntut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif dalam persaingan dunia usaha baik di tingkat nasional maupun internasional. Oleh karena itu, diperlukan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional yang berkualitas untuk menghadapi perkembangan dan persaingan global baik masa kini maupun masa mendatang. Saat ini di Indonesia dihadapkan dengan era perdagangan bebas atau sering disebut Masyarakat Ekonomi Asia (MEA).

Perusahaan yang baik dapat terlihat dari keberhasilan mengelola sumber daya manusianya. Bagi perusahaan, mengelola sumber daya manusia bukan hal yang mudah karena melibatkan elemen di dalamnya, seperti karyawan, pemimpin, stakeholder serta sebuah sistem yang ada di dalam perusahaan.

Terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membentuk sumber daya manusia yang baik dan berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu memberikan kompensasi baik kompensasi langsung maupun tidak langsung, serta adanya gaya kepemimpinan yang baik sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

(Rosuliana et al., 2022) menyatakan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi. Oleh sebab itu kepuasan karyawan merupakan hal yang tidak kalah penting untuk diperhatikan sebuah perusahaan.

Salah satu permasalahan besar berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kab. Sijunjung ditemukan kurangnya kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai, dari pernyataan beberapa pegawai yang ditemukan dilapangan mereka menyatakan bahwa kurang bersemangat menjalani pekerjaan, sering merasa malas untuk datang ke kantor sehingga hal tersebut membuat para pegawai cenderung tidak disiplin. Motivasi yang kurang juga menyebabkan pegawai Dinas Perhubungan Kab. Sijunjung merasa kurang puas akan pekerjaannya.

Salah satu faktor kepuasan kerja mengacu kepada kompensasi yang diberikan pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya (Shofwani & Hariyadi, 2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka.

Temuan dilapangan mengenai permasalahan kompensasi ditemukan pada Dinas Perhubungan Kab. Sijunjung masih ditemukan beberapa pegawai yang seharusnya merasakan fasilitas seperti kendaraan dinas, bonus kerja lembur dan fasilitas pejabat struktural tidak merasakan fasilitas tersebut. Hal tersebut memacu ketidakpuasan dalam bekerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kab. Sijunjung.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja selain kompensasi adalah gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu beradaptasi dengan karyawan dan menerapkan strategi-strategi yang baik untuk menjalankan visi dan misi sebuah perusahaan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa pegawai, didapatkan keterangan mengenai gaya kepemimpinan yang mana pegawai Dinas Perhubungan Kab. Sijunjung menilai cara kepemimpinan masih kurang optimal serta komunikasinya yang kurang terjalin dengan baik antara atasan dengan bawahan. Hal tersebut memberi dampak pada kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kab. Sijunjung.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Menurut (Shintiya & Hamdani, 2020) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Fenomena yang peneliti temukan dilapangan mengenai permasalahan dalam motivasi kerja pegawai adalah kurangnya motivasi yang diberikan instansi berupa semangat dalam bekerja, hal ini terlihat dari kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja secara profesional, selanjutnya kurangnya motivasi yang diberikan atasan kepada pegawai seperti memberikan penghargaan pada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Hal tersebut juga mendorong kepuasan kerja menurun.

Berdasarkan uraian diatas dan didukung oleh beberapa hasil penelitian para ahli yang telah dilakukan sebelumnya dan beberapa pendapat ahli tentang adanya hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja, maka penulis tertarik melakukan penelitian ilmiah dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung”

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat (Moehariono, 2018).

Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (human resource capital), modal (financial capital), material (land, natural resources or raw materials), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan (Mulyadi, 2018).

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut (Syafrina, 2019), mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Gaya Kepemimpinan.

Menurut (Agustina, 2018) menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Menurut pendapat (Siagian & Khair, 2018) Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.

Menurut (Rahayu, 2017) dalam melaksanakan Gaya kepemimpinan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu :

1. Karakteristik Pribadi Pemimpin

Kecerdasan dan motivasi tinggi dari dalam diri pribadi pemimpin akan mempengaruhi gaya kepemimpinannya. Mereka umumnya memiliki tingkat intelegensi yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan para anggota tim.

2. Kecakapan dan Pengalaman

Gaya kepemimpinan seseorang akan terbentuk berdasarkan tingkat kecakapan pemimpin untuk menyelesaikan tugas dengan hasil optimal dalam waktu singkat, serta bisa memanfaatkan semua tenaga dan sarana secara efisien. Pengalaman yang dimiliki juga akan menjadi pertimbangan pemimpin untuk memilih gaya kepemimpinan yang sesuai.

Kompensasi

Menurut (Waskito & Putri, 2021) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”.

Menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020) Pengertian kompensasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Tunnufus & Maulana, 2022) Faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya meliputi:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan
3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
4. Produktivitas Kerja Karyawan
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppresnya
6. Biaya Hidup

Motivasi Kerja

Menurut (Maswar et al., 2020), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan “Motivasi dari kata latin *motivaus* adalah sebab, alasan dasar, pemikiran dasar, ide pokok, gambaran dorongan bagi seorang untuk berbuat, yang memberikan pengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia”. Menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020) motivasi adalah “sebab atau alasan seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Adapun menurut (Nurjaya, 2021) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup
2. Kebutuhan masa depan
3. Kebutuhan harga diri
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kepuasan Kerja

Menurut (Waskito & Ayu Rachmawati Putri, 2021) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Menurut (Qomariah, 2022) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut pendapat (Erdiansyah et al., 2022) mengemukakan faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak, pemberian balas jasa diterapkan atas asas adil dan layak dan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Akses adil maksudnya pemberian balas jasa kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Sedangkan asas layak maksudnya adalah balas jasa yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Jadi, prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik, agar balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian, penempatan kerja (placement) adalah penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan sekaligus mendelegasikan wewenang (authority) kepada orang tersebut.
3. Berat-ringannya pekerjaan, berat ringannya pekerjaan mempengaruhi karyawan untuk menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Semakin banyak dan berat kualitas pekerjaan akan berimbas pada kepuasan kerja yang menurun sebab menguras banyak tenaga dan pikiran.
4. Suasana dan lingkungan kerja, suasana dan lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Semakin kondusif suasana dan lingkungan kerja maka karyawan akan merasakan senang hati dan bersemangat saat menjalankan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, peralatan dan perlengkapan kantor dibutuhkan untuk menunjang kegiatan perkantoran. Kegiatan perkantoran akan terhambat bahkan terhenti jika tidak mempunyai peralatan dan perlengkapan yang tidak cocok untuk menunjang kegiatan perkantoran tersebut. Peralatan kantor harus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman dan teknologi agar kantor berkembang dan dapat menyelesaikan tugas-tugas seefektif dan seefisien mungkin.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, cara seorang pemimpin untuk mengarahkan bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sifat pekerjaan monoton atau tidak, pekerjaan monoton dapat diartikan melakukan kegiatan yang sama secara berulang-ulang. Pekerjaan yang monoton inilah dapat membuat kondisi karyawan merasakan bosan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada Dinas Perhubungan Kab. Sijunjung. Berdasarkan jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yaitu menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data sekunder dengan prosedur statistik. Objek penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kab. Sijunjung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,67 pada alpha 5%. Jika t statistik/t-hitung > t-tabel 1,67 pada alpha 5%, maka H_0 diterima. Berikut hasil output Smart PLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural.

Koefisien Jalur (Path Coefficients)

Tabel 4.17 Hasil Path Coefficient

Hipotesis	Uraian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviatin (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	Gaya Kepemimpinan (X1) Kepuasan Kerja (Y)	0.803	0.807	0.100	7.999	0.000	Hipotesis Diterima
H2	Gaya Kepemimpinan (X1) → Motivasi Kerja (Z)	0.659	0.660	0.074	8.863	0.000	Hipotesis Diterima
H3	Kompensasi (X2) Kepuasan Kerja (Y)	0.349	0.352	0.097	3.605	0.000	Hipotesis Diterima
H4	Kompensasi (X2) Motivasi Kerja (Z)	-0.303	-0.309	0.076	4.009	0.000	Hipotesis Diterima
H5	Motivasi Kerja (Z) Kepuasan Kerja (Y)	-0.145	-0.145	0.127	1.147	0.252	Hipotesis Ditolak

Berdasarkan tabel 4.17 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis satu, dua, tiga dan empat diterima karena original sampel bernilai positif, t- statistik > 1,672 dan P values < 0,05. Dan hipotesis lima ditolak karena t-statistik < 1,672 dan P values > 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil efek tidak langsung spesifik yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.18 Hasil Path Coefficient

Hipotesis	Uraian	OriginalSample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
H6	Gaya Kepemimpinan (X1) → MotivasiKerja (Z) Kepuasan Kerja (Y)	-0.096	-0.093	0.082	1.173	0.242	Hipotesis Ditolak
H7	Kompensai (X2) Motivasi Kerja (Z) Kepuasan Kerja (Y)	0.044	0.048	0.047	0.942	0.943	Hipotesis Ditolak

Berdasarkan tabel 4.18 analisis jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel 1,672 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

Nilai t-statistik < t-tabel 1,672 atau 1.173 < 1,672, nilai P-Value 0.242 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima.

Nilai t-statistik > t-tabel 1,672 atau 0.942 < 1,672, nilai P-Value 0.943 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,672 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,672 pada alpha 5%, maka H0 diterima. Dan jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,672 pada alpha 5%, maka Ha ditolak. Berikut hasil dari path coefficients dan specific indirect effects yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural:

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	Tstatistik	Pvalues	Keterangan
H1	Gaya Kepemimpinan(X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada pegawai dinas perhubungan kab. Sijunjung	0.803	7.999> 1.672	0.000	Diterima
H2	Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) pada pegawai dinas perhubungan kab. Sijunjung	0.659	8.863> 1,672	0.000	Diterima
H3	Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada pegawai dinas perhubungan kab. Sijunjung	0.349	3.605> 1,672	0.000	Diterima
H4	Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) Pada dinas perhubungan kab. Sijunjung	-0.303	4.009< 1.672	0.000	Diterima
H5	Motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y) pada pegawai dinas kab. Sijunjung	-1.145	1.147> 1.672	2.252	Ditolak
H6	Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) pada dinas perhubungan kab. Sijunjung.	-0.096	1.173> 1,672	0.242	Ditolak
H7	Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) pada dinas kab. Sijunjung.	0.044	0.952< 1,672	0.943	Ditolak

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terhadap pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja juga meningkat. maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H1 diterima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terhadap pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin meningkat gaya kepemimpinan maka motivasi kerja juga meningkat. maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H2 diterima.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terhadap pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain, kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat gaya kepemimpinan maka kepuasan kerja juga meningkat. maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H3 diterima.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terdapat pengaruh negatif antara kompesasi terhadap motivasi kerja. maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H4 diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terhadap pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin meningkat motivasi kerja. maka kepuasan kerja juga meningkat maka dapat diperoleh H0 diterima dan H5 ditolak.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terhadap pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja. maka dapat diperoleh H0 diterima dan H6 ditolak.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu SmartPLS terhadap pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja. maka dapat diperoleh H0 diterima dan H7 ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.
4. Tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.
6. Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.
7. Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja..

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan pada dinas perhubungan terutama para pimpinan terkait agar lebih dapat memperhatikan gaya kepemimpinan seperti hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi, dan bertanggung jawab demi menunjang motivasi kerja yang berpengaruh nantinya terhadap kepuasan kerja. Dan disarankan lebih memperhatikan kesejahteraan para pegawai sehingga memicu kepuasan kerja pegawai.
2. Diharapkan untuk para pegawai agar dapat meningkat kepuasan terhadap pekerjaan, sehingga dapat menunjang kinerja secara lebih optimal. Dan para pegawai harus bisa membangun kerjasama sesama pegawai.
3. Selain itu harus lebih memperhatikan motivasi dalam berkerja dengan cara meningkatkan semangat bekerja, kersama yang profesional dan faktor – faktor lain yang menunjang kinerja para pegawai.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel–variabel independen berkaitan dengan kepuasan kerja seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, dan kerja sama tim ataupun

menambahkan variabel intervening. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih besar lagi.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, K. &. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatik Kindai, II(1). <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/kindai/article/view/200>
- DHARMA KLATEN]. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Dien Sandra Rosuliana, Afira Arum Salsabila, Rita Amelia, & Riyan sisiawan Putra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nutrifood Indonesia Di Surabaya. EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 2(1), 190–194. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i1.1159>
- Dwi Shintiya, C. A., & Hamdani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pd.Bpr Bkk Blora. ECONBANK: Journal of Economics and Banking, 2(2), 129–137. <https://doi.org/10.35829/econbank.v2i2.102>
- Erdiansyah, E., Hendri, E., & Setiawan, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Golden Blossom Sumatera (GBS). Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI), 4(1), 37. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v4i1.10276>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Jurnal Dimensi, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Moehersono. (2018). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. PT. Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi, R. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia. In Media.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Qomariah, S. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMITMENORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUNDA COLLECTION KLATEN [WIDYA
- Rahayu, I. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Kesehatan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Jurnal Administrasi Bisnis, 43(1), 1–9. <https://media.neliti.com/media/publications/87703-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-program-k.pdf>

- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11(1), 52–65. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i1.338>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Syafrina, N. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Tunnufus, Z., & Maulana, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(2), 505–519. <https://doi.org/10.55171/apjms.v9i2.703>
- Waskito, M., & Ayu Rachmawati Putri. (2021). Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 111– 122.