

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Putra Agro Nenggala

Israwati^{1*}, Rahmat Sale Manalu²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putra, Indonesia
israwati@stiedharmaputra.ac.id^{1*}, rahmat@stiedharmaputra.ac.id²

Korespondensi penulis: israwati@stiedharmaputra.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of leadership style and satisfaction on employee job satisfaction Agree partially and simultaneously at PT Putra Agro Nenggala. This study is a causal associative study with a quantitative approach. The variables of this study are leadership style, satisfaction and employee job satisfaction. The population in this study were all employees of PT Putra Agro Nenggala totaling 76 people and 76 employees were taken as research samples using saturated sampling techniques. The data collection technique used a questionnaire and the data analysis used was multiple linear regression. The results of this study indicate that (1) Leadership Style partially does not affect Employee Job Satisfaction, it can be seen from the results of SPSS processing obtained a sig value of 0.089 > 0.05 and a t count value of 1.723 < t table 1.992 then H1 is accepted. (2) Compensation affects Employee Job Satisfaction can be seen from the sig value of 0.000 < 0.05 and a t count value of 5.023 > t table 1.992 then H2 is accepted. (3) Simultaneously, both independent variables, namely Leadership Style and Compensation, have an effect on Employee Job Satisfaction, as can be seen from the value of 0.000 < 0.05. The effective contribution of both independent variables, namely Leadership Style and Compensation, can be seen from the R2 results obtained at 43.3%, while the remaining 56.7% is influenced by other variables. Meanwhile, the variable with the most dominant contribution is the Compensation variable with a t count of 5.023.*

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Setuju secara parsial maupun simultan pada PT Putra Agro Nenggala. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Variabel penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Putra Agro Nenggala yang berjumlah 76 orang dan diambil 76 karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, dapat dilihat dari hasil pengolahan SPSS diperoleh nilai sig 0,089 > 0,05 dan nilai t hitung 1,723 < t tabel 1,992 maka H1 diterima. (2) Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,023 > t tabel 1,992 maka H2 diterima. (3) Secara simultan kedua variable bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat nilai 0,000 < 0,05. Sumbangan efektif kedua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dapat dilihat dari hasil R2 diperoleh sebesar 43,3% sedangkan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh variable lain. Adapun variabel yang paling dominan kontribusinya adalah variabel Kompensasi dengan t hitung 5,023.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan

1. LATAR BELAKANG

Kegiatan organisasi tidak akan dapat berlangsung tanpa keterlibatan unsur manusia di dalamnya. Manusia memegang peranan penting dalam fungsi pengendalian, sehingga dibandingkan dengan faktor lainnya, manusia merupakan elemen yang paling menentukan dalam keberhasilan maupun kegagalan organisasi dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja perusahaan mencerminkan sejauh mana tingkat keberhasilan perusahaan dalam

mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Kinerja tidak hanya menggambarkan hasil akhir dari suatu pekerjaan, tetapi juga mencakup bagaimana proses pelaksanaan pekerjaan tersebut berlangsung.

Kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari perbedaan antara imbalan yang mereka terima dengan imbalan yang mereka anggap layak untuk diterima. Kepuasan kerja terbentuk sebagai hasil dari pencapaian individu dalam lingkungan organisasi atau perusahaan. Mengingat bahwa sumber daya manusia memegang peran sentral dan menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan, maka tanpa adanya sumber daya manusia, keberlangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai. Secara teoritis, Rivai (2014:77) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, antara lain gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, pemenuhan harapan, sistem penggajian, serta efektivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2019:87), kompensasi merupakan seluruh bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Penelitian ini berfokus pada PT Putra Agro Nenggala, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan kelapa sawit. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian serius terhadap sistem kompensasi, termasuk insentif atau tambahan gaji, karena hal tersebut dapat memberikan dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. Kompensasi PT. Putra Agro Nenggala

No	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan	Total Gaji Bruto	Potongan	Total Gaji Bersih
1.	Mill Manajer	10.000.000	800.000	10.800.000	-	10.800.000
2.	Asisten Maintenance	6.500.000	1.300.000	7.800.000	200.000	7.600.000
3.	Asisten Proses	6.500.000	1.300.000	7.800.000	200.000	7.600.000
4.	Asisten Laboratorium	4.000.000	300.000	4.300.000	200.000	4.100.000
5.	Bagian Maintenance	3.050.000	300.000	3.350.000	200.000	3.310.000
6.	Bagian Proses	3.050.000	300.000	3.350.000	200.000	3.310.000

Sumber: PT. Putra Agro Nenggala, 2022

Berdasarkan data pada Tabel I.1, besaran kompensasi yang diterima oleh karyawan PT Putra Agro Nenggala dalam bentuk gaji pokok dan tunjangan berkisar antara

Rp3.000.000 hingga Rp10.000.000. Setiap jabatan memperoleh tunjangan kinerja dengan nominal yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat jabatannya. Asisten Maintenance dan Asisten Proses menerima tunjangan kinerja tertinggi sebesar Rp1.300.000, sementara Mill Manajer memperoleh tunjangan sebesar Rp800.000. Adapun Asisten Laboratorium, staf bagian Maintenance, Proses, Laboratorium, serta Operasional menerima tunjangan yang sama, yaitu sebesar Rp300.000.

Petugas keamanan (security) tidak mendapatkan tunjangan karena status mereka merupakan bagian dari outsourcing. Selain tunjangan, seluruh karyawan juga dikenakan potongan rutin setiap bulan, yang mencakup iuran BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Asisten Maintenance, Asisten Proses, Asisten Laboratorium, serta staf bagian Maintenance, Proses, Laboratorium, dan Operasional dikenakan potongan yang sama, yaitu sebesar Rp200.000. Sementara itu, jabatan Mill Manajer tidak dikenakan potongan karena seluruh kewajiban tersebut telah ditanggung oleh perusahaan sepenuhnya. Selain aspek kompensasi, salah satu permasalahan yang kerap dihadapi oleh perusahaan adalah pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam hal peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan aspek yang sangat penting karena dapat memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan. Untuk memengaruhi dan mengarahkan karyawan secara efektif, diperlukan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat.

Berdasarkan pengamatan awal, gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Putra Agro Nenggala cenderung bersifat otoriter, di mana seluruh kebijakan dan peraturan ditentukan sepenuhnya oleh pimpinan. Hal ini dapat dimaklumi mengingat perusahaan tersebut didirikan atas inisiatif langsung dari pimpinan. Namun, dalam konteks saat ini, dibutuhkan pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya demi tercapainya kerja tim yang efektif dan hasil kerja yang optimal. Dengan latar belakang tersebut, perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh data ketidakhadiran karyawan selama satu tahun terakhir, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 2 Data Tidak Kehadiran Karyawan PT Putra Agro Nenggala

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidakhadiran			Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Berdasarkan Jumlah Hari Kerja (%)
				Alpha	Sakit	Izin	
1	Januari	76	23	6	3	0	39,13
2	Februari	76	23	2	2	2	26,08
3	Maret	76	26	2	1	2	19,23
4	April	75	26	2	3	1	23,07
5	Mei	75	18	4	1	0	27,77
6	Juni	75	26	3	1	2	30,76
7	Juli	76	24	5	3	1	37,5
8	Agustus	76	25	3	4	1	32
9	September	76	26	4	3	0	26,92
10	Oktober	76	25	1	3	3	28
11	November	76	26	1	2	4	26,92
12	Desember	76	23	3	2	2	30,43

Sumber: PT. Putra Agro Nenggala, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hal ini dapat menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan dalam melakukan pekerjaan dan juga dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan. Tabel I.2 menjelaskan bahwa persentase tingkat ketidakhadiran per bulan didapat berdasarkan jumlahh ketidakhadiran karyawan berdasarkan hari kerja yang ada di PT Putra Agro Nenggala dan dapat dilihat semakin banyak peningkatan ketidakhadiran karyawan PT Putra Agro Nenggala yang mengakibatkan penambahan jobdesk kepada karyawan yang hadir.

Berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan melalui survei dan wawancara dengan pimpinan instansi serta sejumlah karyawan, penulis berhasil mengidentifikasi berbagai alasan yang dikemukakan oleh karyawan terkait ketidakhadiran mereka. Beberapa alasan umum yang disebutkan meliputi keterlambatan bangun pagi, anggota keluarga yang sakit, serta keperluan mengurus urusan keluarga. Selain itu, terdapat pula alasan lainnya yang tidak seluruhnya dicantumkan dalam laporan, termasuk aktivitas karyawan yang masih berlangsung di luar jam kerja. Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia bertujuan untuk membentuk perilaku kerja yang lebih produktif dan sesuai dengan bidang tugas masing-masing, sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini, kinerja dan kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan. PT Putra Agro Nenggala sendiri telah berupaya memberikan kepuasan kerja yang optimal bagi karyawannya melalui berbagai kebijakan

yang diterapkan. Adapun jumlah karyawan PT Putra Agro Nenggala pada periode tahun 2018 hingga 2022 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Labor Turn Over Karyawan Pada PT Putra Agro Nenggala 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah		Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Tingkat LTO (%)
			Masuk	Keluar		
1	2018	70	12	6	76	8,21
2	2019	76	9	12	73	16,10
3	2020	73	15	9	79	11,84
4	2021	79	12	11	80	13,83
5	2022	80	5	1	76	1,28

Sumber: PT. Putra Agro Nenggala, 2022

Dari tabel diatas terlihat pada tahun 2018 tingkat LTO sebesar 8,21%, pada tahun 2019 tingkat LTO naik menjadi 16,10% , pada tahun 2020 tingkat LTO turun menjadi 11,84%, pada tahun 2021 tingkat LTO turun menjadi 13,83% dan pada tahun 2022 tingkat LTO turun menjadi 1,28%.

Pada setiap tahun adanya keluar dan masuk karyawan menunjukkan bahwa karyawan ada yang merasa betah ataupun tidak betah dalam bekerja yang dimana dapat dilihat pada 2019-2021 tingkat LTO nya tinggi yang menandakan tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah . Apabila masalah ini tidak dicari solusinya, maka dikhawatirkan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi yang tentunya akan membawa dampak lanjut yang lebih luas lagi Setuju bagi perusahaan maupun karyawannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tabel diatas kepuasan kerja karyawan yang rendah akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, banyak karyawan yang mengundurkan diri, prestasi kerja yang menurun yang pada akhirnya kinerja karyawan akan menurun. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan di PT Putra Agro Nenggala”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepuasan Kerja

Menurut Suparyadi (2015:437), kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi individu terhadap imbalan yang diterimanya dengan membandingkannya pada apa yang ia anggap pantas atau layak diterima, setelah melakukan berbagai upaya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan persepsi, sikap, dan perilaku individu terhadap pekerjaannya yang terbentuk melalui penilaian terhadap keseimbangan antara beban kerja

yang dijalani dengan imbalan atau penghargaan yang diterima. Penilaian ini didasarkan pada keyakinan individu mengenai apa yang seharusnya mereka peroleh, dan pada akhirnya akan memengaruhi produktivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Afandi (2018:82) indikator-indikator kepuasan kerja di antaranya yaitu:

- a. Pekerjaan, Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- b. Upah/Gaji, Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil
- c. Promosi, Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan
- d. Pengawas, Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
- e. Rekan kerja, Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014:42), gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam upaya memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Karakteristik tersebut berkaitan erat dengan perilaku-perilaku tertentu yang digunakan oleh pemimpin untuk membujuk atau memengaruhi orang lain, khususnya anggota organisasi atau bawahan yang berada di bawah kewenangannya. Beberapa indikator gaya kepemimpinan diantaranya,

- a. Sifat, Sifat seorang pemimpin memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilannya dalam memimpin. Karakter atau kepribadian yang dimiliki pemimpin akan memengaruhi efektivitasnya dalam menjalankan fungsi kepemimpinan dan memobilisasi bawahannya.
- b. Kebiasaan, kebiasaan juga menjadi faktor yang memengaruhi pola perilaku seorang pemimpin. Kebiasaan-kebiasaan ini mencerminkan tindakan-tindakan yang kemungkinan besar akan diambil dalam situasi kepemimpinan.
- c. Kepribadian, kepribadian seseorang dapat mempengaruhi keberhasilannya dari sifat-sifat yang dimilikinya.
- d. Temperamen, temperamen merupakan ciri yang dimiliki seorang pemimpin dalam menanggapi dan berkomunikasi dengan banyak orang.

Kompensasi

Menurut Singodimedjo (2016:155), kompensasi merupakan seluruh bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai konsekuensi atas kontribusi atau tenaga yang telah mereka berikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan tersebut. Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima seseorang, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang nilainya dapat dihitung dan wajib diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya. Umumnya, kompensasi ini merupakan objek yang dikecualikan dari pengenaan pajak penghasilan, tergantung pada ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali) Tunjangan

b. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas partisipasi dan kontribusi mereka dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan.

c. Insentif

Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasinya

d. Fasilitas

Kompensasi dalam bentuk penyediaan fasilitas umumnya tidak diberikan secara terpisah, melainkan sebagai pelengkap dari kompensasi finansial atau materiil yang diterima karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian untuk memperoleh data-data yang peneliti perlukan, maka sebagai lokasi penelitiannya dilakukan di PT Putra Agro Nenggala, Jl.SM.Amin RT.003 RW.008 Tobek godang Binawidya, Kec.Tampan, Kel. Tampan, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:117), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari sekumpulan objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan jumlah tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT Putra Agro Nenggala, yang berjumlah sebanyak 76 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:119), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh atau yang juga dikenal sebagai sensus, yaitu teknik penarikan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Putra Agro Nenggala yang berjumlah 76 orang.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dimana, data Primer berupa Kuesioner yang akan diberikan kepada responden yang menjadi sampel serta data Sekunder berupa, informasi yang diperoleh dari kampus, internet, majalah koran dan buku-buku.

Teknik Pengumpulan data

- a. Wawancara, cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka secara langsung melalui proses tanya jawab kepada narasumber atau responden
- b. Kuesioner, metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

Uji Validitas

Menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019:164), uji validitas merupakan proses untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur objek yang memang seharusnya diukur. Validitas dilakukan untuk memastikan ketepatan dan kesesuaian instrumen dalam menangkap data sesuai dengan tujuan pengukuran. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat secara akurat dan tepat mengukur objek yang menjadi sasaran penelitian. Dengan demikian, instrumen yang valid adalah alat ukur yang benar-benar sesuai dan relevan dengan karakteristik objek yang ingin diteliti.

Uji Reabilitas

Menurut Saptutyingsih dan Setyaningrum (2019:166), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila mampu menghasilkan hasil pengukuran yang konsisten atau stabil ketika digunakan secara berulang pada objek atau gejala yang sama dalam kurun waktu tertentu. Reliabilitas alat ukur dapat diketahui melalui pengujian berulang, dan instrumen dianggap reliabel apabila menghasilkan data yang tetap atau tidak berubah secara signifikan pada setiap pengukuran yang dilakukan terhadap fenomena yang sama.

Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2015:241), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam analisis statistik parametrik adalah data yang mengikuti distribusi normal. Dalam pengujian normalitas, salah satu metode yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov, di mana indikator yang diperhatikan adalah nilai Asymp. Sig (2-tailed). Jika nilai Asymp. Sig $\geq 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai Asymp. Sig $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang sangat kuat, atau bahkan sempurna, antar variabel independen (X) dalam suatu model regresi. Kehadiran multikolinearitas dapat menyebabkan distorsi dalam interpretasi koefisien regresi, karena variabel-variabel bebas yang saling berkorelasi tinggi akan memengaruhi keakuratan hasil analisis.

3) Uji Heterokedastitas

Menurut Ariawaty dan Evita (2018:28), uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual (error) pada setiap nilai variabel independen (X). Model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu kondisi di mana varians residual bersifat konstan. Sebaliknya, jika varians residual berbeda-beda pada setiap nilai X, maka terjadi heteroskedastisitas, yang menunjukkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi klasik dan dapat memengaruhi validitas hasil estimasi.

b. Analisis Regresi linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini, dalam penelitian ini analisis regresi yang dipakai adalah analisis regresi berganda dimana secara umum data hasil pengamatan Y dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Statistik T (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2015:77), uji t digunakan untuk menguji hipotesis dalam analisis regresi secara parsial, yaitu untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Pengambilan keputusan dalam uji ini dapat dilihat dari nilai signifikansi (probabilitas atau p-value) yang dihasilkan. Adapun rumusan hipotesis yang digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- H_0 (Hipotesis nol): Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- H_a (Hipotesis alternatif): Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

2) Uji Statistik F (Uji Simultan)

Menurut Sugiyono (2015:77), uji F digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi model regresi secara keseluruhan. Pengambilan keputusan dalam uji F dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (significance level atau p-value).

3) Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur sejauh mana besarnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Apabila koefisien korelasi bernilai positif, maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah, artinya peningkatan pada variabel independen akan diikuti oleh peningkatan pada variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jenis Kelamin

Perbedaan penting antara laki-laki dan perempuan menurut beberapa studi mempengaruhi kepuasan kerja. Ditinjau dari jenis kelamin responden di PT Putra Agro Nenggala dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	55	72,4
2	Perempuan	21	27,6
Jumlah		76	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel V.1, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri atas 55 orang berjenis kelamin laki-laki (72,4%) dan 21 orang berjenis kelamin perempuan (27,6%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dan data yang diperoleh dari penyebaran angket, di peroleh data mengenai usia responden . Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel V.2 berikut ini :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Semester	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20-30 Tahun	25	32,9
2	31-40 Tahun	28	36,8
3	41-50 Tahun	13	17,2
4	>50 Tahun	10	13,1
Jumlah		76	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan Tabel V.2, dapat diketahui bahwa responden dengan rentang usia 20–30 tahun berjumlah 25 orang (32,9%), usia 31–40 tahun berjumlah 28 orang (36,8%), usia 41–50 tahun berjumlah 13 orang (17,2%), dan responden berusia di atas 50 tahun sebanyak 10 orang (13,1%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau 36,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif

dengan kemungkinan memiliki pengalaman kerja dan masa pengabdian yang relatif lama di PT Putra Agro Nenggala.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

Masa kerja menggambarkan tingkat senioritas seseorang. Semakin tinggi masa kerja yang dimiliki, semakin tinggi pula tingkat senioritas orang tersebut. Untuk dapat mengetahui karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada tabel V.3 berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Waktu Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	< 1 Tahun	27	35,5
2	1 – 2 Tahun	25	32,9
3	3 - 4 Tahun	10	13,2
4	> 4 Tahun	14	18,4
Jumlah		76	100

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel V.3 diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase sebesar 35,5%, responden yang memiliki masa kerja 1-2 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 32,9%, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 13,2%, responden yang memiliki masa kerja >4 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 18,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan PT Putra Agro Nenggala memiliki masa kerja selama <1 tahun yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 35,5%. Dari kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang betah dan tidak memiliki pengetahuan serta pengalaman yang Setuju terhadap pekerjaan tersebut.

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas selengkapnya dengan jumlah responden 76 orang dapat dilihat di tabel V.20 berikut ini:

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Konstruksi Penilaian	rhitung	rtabel	Ket
1	X1.1	0,653	0,22	Valid
2	X1.2	0,798	0,22	Valid
3	X1.3	0,742	0,22	Valid
4	X1.4	0,676	0,22	Valid

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel V.20, seluruh item pernyataan atau indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,22), dengan nilai r hitung terendah sebesar 0,653 dan tertinggi sebesar 0,798. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid dan memenuhi kriteria sebagai instrumen yang layak digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

No.	Konstruksi Penilaian	rhitung	rtabel	Ket
1	X2.1	0,727	0,22	Valid
2	X2.2	0,721	0,22	Valid
3	X2.3	0,624	0,22	Valid
4	X2.4	0,791	0,22	Valid

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel V.21 diketahui seluruh butir pernyataan atau indikator variabel Kompensasi menunjukkan nilai r hitung > r tabel(0,22) dengan nilai terendah 0,624 dan tertinggi 0,791. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kompensasi (X2).

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No.	Konstruksi Penilaian	rhitung	rtabel	Ket
1	Y1	0,715	0,22	Valid
2	Y2	0,380	0,22	Valid
3	Y3	0,644	0,22	Valid
4	Y4	0,678	0,22	Valid
5	Y5	0,816	0,22	Valid

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel V.22 diketahui seluruh butir pernyataan atau indikator variabel Kepuasan Kerja Karyawan menunjukkan nilai r hitung > r tabel(0,22) dengan nilai terendah 0,380 dan tertinggi 0,816. Dengan demikian keseluruhan butir pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya dalam mengukur suatu variabel secara konsisten. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang berfungsi untuk mengukur tingkat konsistensi internal dari setiap item pada kuesioner

untuk masing-masing variabel. Menurut Ghozali (2016:520), suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Adapun hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel V.23 berikut:

Tabel 8. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach alpha	R.kritis	Ket
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,686	0,60	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,680	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	0,662	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel V.23, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan sebesar 0,686, Kompensasi sebesar 0,680, dan Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,662. Karena seluruh nilai tersebut melebihi batas minimum 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Dengan demikian, seluruh alat ukur dinyatakan memenuhi syarat keandalan dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		7
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.1834976
Most Extreme Differences	Absolute	.06
	Positive	.06
	Negative	-.05
Test Statistic		.07
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

- 1) Test distribution is Normal.
- 2) Calculated from data.
- 3) Lilliefors Significance Correction.
- 4) This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode statistik Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Artinya, asumsi klasik normalitas dalam analisis regresi berganda telah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

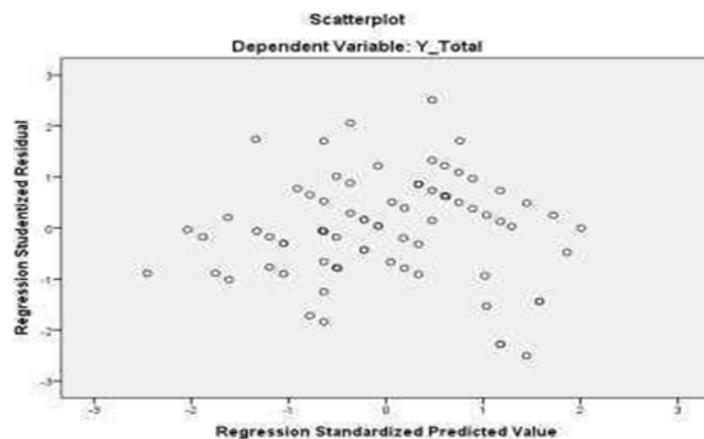
Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Coefficientsa			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.681	1.468
	Kompensasi	.681	1.468

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel V.25, diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi masing-masing adalah sebesar 1,468. Karena nilai VIF tersebut tidak melebihi batas toleransi maksimal yaitu 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat indikasi multikolinearitas antar variabel independen. Dengan demikian, berdasarkan hasil pengujian terhadap seluruh asumsi klasik, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak melanggar asumsi-asumsi dasar regresi linear berganda.

c. Uji Heterokedasitas



Gambar 1. Uji Heterokedasitas

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2023

Pada gambar diatas tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebarkan atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa padamodel regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.597	1.873		3.521	.001
Gaya Kepemimpinan	.210	.122	.184	1.723	.089
Kompensasi	.610	.122	.536	5.023	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2023

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 6,597. Hal ini berarti jika Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi tetap, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) yaitu sebesar 6,597.
- 2) Koefisien Gaya Kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,210 yang berarti bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan , maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,210 (dengan asumsi variabel lain nilainya tetap) .
- 3) Koefisien Kompensasi memberikan nilai sebesar 0,610 yang berarti bahwa setiap peningkatan Kompensasi (X2) sebesar 1 satuan, maka Kepuasan Kerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,610 (dengan asumsi variabel lain nilainya tetap)

Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 12. Perbandingan antara T_{hitung} dengan T_{tabel}

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1,723	1,992	.089
Kompensasi (X ₂)	5,023	1,992	.000

Uji Hipotesis 1 (H1) :

Nilai T_{hitung} pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh $1,723 < t_{tabel}$ 1,992 dengan tingkat signifikansi $0,089 > 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa H1 ditolak sehingga dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Putra Agro Nenggala.

Uji Hipotesis 2 (H2) :

Nilai Thitung pada variabel Kompensasi diperoleh $5,023 > t$ tabel 1,992 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa H2 diterima sehingga dapat diartikan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Putra Agro Nenggala.

b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 13. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
1	Regression	162.720	2	81.360	27.875	.000 ^b
	Residual	213.070	73	2.919		
	Total	375.789	75			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2023

Uji Hipotesis 3 (H3) :

Berdasarkan hasil uji F pada tabel V.28 diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 27,875 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,12. Hal ini berarti Fhitung $27,875 > Ftabel$ 3,12 . Hal ini menjelaskan bahwa H3 dapat diterima dan dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Putra Agro Nenggala.

Koefisien Korelasi (R)

Tabel 14. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.658 ^a	.433	.417

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2023

Tabel diatas menjelaskan R adalah koefisien korelasi berganda, yaitu korelasi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Angka R pada hasil koefisien korelasi sebesar 0,658 artinya korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Putra Agro Nenggala mempunyai hubungan yang kuat

Koefisien Determinasi (R^2)

R Square (R^2) atau koefisien determinasi merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi (R) yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam suatu model regresi. Berdasarkan Tabel V.28, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,433, yang berarti bahwa sebesar 43,3% variabel dependen, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2). Sementara itu, sisanya yaitu sebesar 56,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, beban kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan variabel-variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS untuk pengujian hipotesis pada uji t dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai t hitung sebesar 1,723, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,992. Karena t hitung < t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga hipotesis (H_1) ditolak.

Menurut Rivai (2014:42), gaya kepemimpinan merupakan sejumlah karakteristik yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam rangka memengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat, karyawan diharapkan dapat bekerja dengan tertib, terarah, dan penuh tanggung jawab tanpa adanya tekanan, sehingga potensi individu dapat dioptimalkan dan tujuan perusahaan lebih mudah dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Mustika dan Oktavianti (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks tertentu, gaya kepemimpinan mungkin tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja, bahkan bisa jadi memberikan pengaruh negatif, tergantung pada kondisi dan persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS untuk pengujian hipotesis pada uji t dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$),

diperoleh nilai t hitung sebesar 5,023, sedangkan t tabel sebesar 1,992. Karena t hitung $>$ t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga hipotesis (H_2) diterima. Menurut Handoko (2016:155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi tidak hanya terbatas pada bentuk finansial, namun juga dapat berupa penghargaan non-materi yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan saling bergantung antara karyawan dan perusahaan. Dengan demikian, hubungan yang baik antar karyawan akan sangat berperan dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustillah (2018), Abid dan Andy (2020), serta Fernanda (2016), yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

- c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan hasil analisis statistik dengan bantuan software SPSS untuk pengujian hipotesis pada uji F dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), diperoleh nilai F hitung sebesar 27,875, sedangkan F tabel sebesar 3,12. Karena F hitung $>$ F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Menurut Rivai (2014:77), beberapa faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, pemenuhan harapan, sistem penggajian, dan efektivitas kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan serta pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi karyawan akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, pemanfaatan tenaga kerja dapat menjadi lebih optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Rustillah (2018), Andriyani (2016), Abid dan Andy (2020), serta Mustika dan Oktavianti (2020) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini memperkuat bukti bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang

tepat serta pemberian kompensasi yang layak dapat meningkatkan kepuasan kerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Putra Agro Nenggala. Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t hitung $1,723 < t$ tabel $1,992$.
- b. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai t hitung $5,023 > t$ tabel $1,992$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$.
- c. Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Putra Agro Nenggala.
- d. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi besar nilai R square dalam model regresi diperoleh sebesar $0,433$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat menerangkan variasi dari Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar $43,3\%$, sedangkan sisanya sebesar $56,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan di PT Putra Agro Nenggala perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal pengawasan dan pembinaan terhadap karyawan. Kepemimpinan yang berjalan secara efektif akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, diharapkan para karyawan juga dapat lebih proaktif dalam meningkatkan etos kerja demi tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja yang optimal.

b. Kompensasi

Manajemen PT Putra Agro Nenggala perlu terus memperhatikan keadilan dalam pemberian kompensasi kepada seluruh karyawan, baik dari segi jabatan maupun beban kerja. Pembagian kompensasi yang proporsional akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara maksimal.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti motivasi kerja, beban kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, dan variabel relevan lainnya, agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Abid, M., & Andy, D. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Citra Rasa Betawi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andriyani, E. I. (2016). Pengaruh orientasi kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta). *Vol. 3*(1).
- Ariawaty, R. N., & Evita, S. N. *Metode kuantitatif praktis*. Bandung: PT. Bima Pratama Sejahtera.
- Bator, R. J., Bryan, A. D., & Schultz, P. W. (2011). Who gives a hoot?: Intercept surveys of litterers and disposers. *Environment and Behavior*, 43(3), 295–315. <https://doi.org/10.1177/0013916509356884>
- Dessler, G. (2015). *Human resources management (manajemen sumber daya manusia)* (Edisi ke-14, Bahasa Indonesia). Jakarta: Indeks.
- Fernanda, R. (2016). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. *Jurnal Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta*, 5(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh pendekatan keras dan lunak pemimpin organisasi terhadap kepuasan kerja dan potensi mogok kerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57–66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>
- Kartika, I. (2014). Pengaruh penerapan Good Corporate Governance oleh dewan komisaris, dewan direksi, komite-komite dan dewan pengawas syariah terhadap kinerja perbankan pada bank umum syariah di Indonesia tahun 2010–2013.
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Moleong, L. J. (2017). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mustika, L. S., & Oktavianti. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Mensa Bina Sukses. *Jurnal Manajemen Organisasi dan Bisnis Universitas Riau*, 1(1).
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Risdwiyanto, A., & Kurniyati, Y. (2015). Strategi pemasaran perguruan tinggi swasta di Kabupaten Sleman Yogyakarta berbasis rangsangan pemasaran. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(1), 1–23. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i1.142>
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rustillah, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan tenaga kontrak. *Jurnal Unigal*, 1(2).
- Sadikin, A. (2020). *Pengantar manajemen dan bisnis*. Yogyakarta: K-Media.
- Saptutyingsih, E., & Setyaningrum, E. (2020). *Penelitian kuantitatif: Metode dan alat analisis*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Setyaningrum, A., Udaya, J., & Efendi. (2015). *Prinsip-prinsip pemasaran: Pengenalan plus tren terkini tentang pemasaran global, pemasaran jasa, green marketing, entrepreneurial marketing dan e-marketing*. Yogyakarta: Andi.
- Siagian, S. P. (2016). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia: Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-8). Jakarta: PrenadaMedia Group.

Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta: Rajawali.