

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. United Equipment Indonesia

Gilbert Johan Martin Sinaga
Universitas Riau, Indonesia

Email: gilbertsinaga0303@gmail.com

Alamat : Jl. Merpati Sakti, Gang Masjid, Kel. Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru
Korespondensi email: gilbertsinaga0303@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the effect of compensation, motivation, and leadership style on employee job satisfaction at PT United Equipment Indonesia, Pekanbaru. Job satisfaction is an important factor that can affect employee productivity and loyalty in an organization. This research uses a quantitative approach with a survey method through distributing questionnaires to employees of PT United Equipment Indonesia. Data analysis was conducted using multiple linear regression to determine the relationship between the independent variables (compensation, motivation, and leadership style) with the dependent variable (job satisfaction). The results showed that the three independent variables had a significant effect on employee job satisfaction. Among the three variables, motivation has the most dominant influence compared to compensation and leadership. This indicates that the higher the level of motivation given to employees, the higher their level of job satisfaction. In addition, a fairer compensation system and an effective leadership style were also shown to significantly increase employee job satisfaction. These findings lead to several recommendations for companies to increase employee job satisfaction, such as improving the compensation system to make it more competitive, improving motivation strategies through rewards and training, and strengthening leadership that is more participatory and communicative. Thus, companies can increase employee retention and reduce high turnover rates.

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. United Equipment Indonesia, Pekanbaru. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas dan loyalitas karyawan dalam suatu organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. United Equipment Indonesia. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan) dengan variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Di antara ketiga variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan kompensasi dan kepemimpinan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, sistem kompensasi yang lebih adil dan gaya kepemimpinan yang efektif juga terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Temuan ini mengarah pada beberapa rekomendasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti perbaikan sistem kompensasi agar lebih kompetitif, peningkatan strategi motivasi melalui penghargaan dan pelatihan, serta penguatan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan komunikatif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat turnover yang tinggi.

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

1. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal, memiliki motivasi tinggi, serta mampu memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan (Hajiali et al., 2022; Sirait et al., 2022). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat berujung pada meningkatnya angka turnover, rendahnya

produktivitas, dan menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan (Qomariah et al., 2022). Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi suatu kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan efektivitas sumber daya manusianya (Priscilla et al., 2024).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan (Muktamar et al., 2024). Studi yang dilakukan oleh Katabalo & Mwita (2024) menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, di mana karyawan cenderung merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik ketika mereka mendapatkan imbalan yang sesuai. PT. United Equipment Indonesia, yang merupakan dealer resmi berbagai merek alat berat sejak 2005 dan telah memiliki cabang di beberapa kota, termasuk Pekanbaru, telah menyesuaikan gaji dengan Upah Minimum Kota (UMK). Namun, ditemukan bahwa beberapa karyawan, khususnya di posisi mechanic, marketing, driver, serta office boy dan gardener, masih menerima gaji di bawah standar. Sebagai contoh, pada tahun 2020, UMK Pekanbaru ditetapkan sebesar Rp 2.990.971, tetapi terdapat mekanik dan tenaga pemasaran yang hanya menerima gaji Rp 2.000.000 - Rp 3.500.000, bahkan ada tenaga kebersihan yang hanya memperoleh Rp 1.700.000. Ketimpangan ini berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja, terutama bagi karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka jalani.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga menjadi faktor yang berperan penting dalam kepuasan kerja karyawan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti kebutuhan akan pencapaian dan pengakuan, maupun faktor eksternal, seperti sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang kondusif (Aljumah, 2023). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya, merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, serta memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi (Handiyah & Setyadi, 2025; Suherti et al., 2022; Zayed et al., 2022). Data menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang menerima penghargaan di PT. United Equipment Indonesia mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2016, sebanyak 9 karyawan menerima reward berupa voucher liburan, tetapi jumlah tersebut terus menurun hingga mencapai titik terendah pada tahun 2020, yaitu hanya 4 orang. Penurunan ini dapat mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja yang berpotensi berdampak negatif terhadap produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan hubungan kerja yang baik, membangun kepercayaan, serta memberikan arahan yang jelas kepada karyawan (Suprpto et al., 2022). Pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, bimbingan, dan dukungan yang tepat kepada bawahannya akan meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi (Faqih Restuanto & Tine Yulianti, 2023; Ma'sum & Senen, 2023). Kepemimpinan yang tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan angka turnover (Sugiono et al., 2022). Data menunjukkan bahwa tingkat turnover karyawan di PT. United Equipment Indonesia mengalami fluktuasi dalam lima tahun terakhir, dengan tingkat tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 21,3%, jauh di atas rata-rata turnover ideal yang umumnya berkisar antara 10-15% dalam industri serupa, berdasarkan berbagai studi terbaru terkait manajemen sumber daya manusia. Tingginya turnover ini mengindikasikan adanya ketidakpuasan yang signifikan di kalangan karyawan, yang dapat berpengaruh terhadap stabilitas dan efektivitas perusahaan dalam jangka panjang.

Meskipun telah banyak penelitian terkait kepuasan kerja, masih terdapat kesenjangan dalam memahami bagaimana kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja di PT. United Equipment Indonesia, Pekanbaru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. United Equipment Indonesia, Pekanbaru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik guna meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan, serta mengurangi angka turnover yang tinggi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori hierarki kebutuhan pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943 yang menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan tertinggi. Teori ini sering digunakan dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Lima tingkatan kebutuhan menurut Maslow adalah:

- a. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar seperti makanan, air, tempat tinggal, dan gaji yang cukup.
- b. Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan yang mencakup jaminan kerja, tunjangan, lingkungan kerja yang aman, dan perlindungan dari ancaman.
- c. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang melibatkan hubungan sosial dengan rekan kerja, atasan, dan lingkungan kerja yang mendukung.
- d. Kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan yang mencakup pengakuan atas pencapaian kerja, promosi, dan insentif.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan untuk berkembang, mendapatkan tantangan kerja, dan berkontribusi lebih besar.

Dalam konteks penelitian ini, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan kerja dengan memenuhi kebutuhan karyawan di berbagai tingkat dalam hierarki ini.

B. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka. Kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, dan fasilitas lainnya. Dalam teori hierarki kebutuhan Maslow, kompensasi berperan dalam memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan karyawan. Ketika karyawan merasa gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, mereka cenderung mengalami ketidakpuasan kerja yang dapat berdampak pada penurunan kinerja dan peningkatan turnover (Astuti et al., 2023; Jevtić & Gašić, 2024; Muktamar et al., 2024; Prayitno et al., 2022). Berdasarkan uraian tersebut, maka terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja sehingga terbentuk hipotesis sebagai berikut.

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

C. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah dorongan yang membuat karyawan bersemangat untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini, motivasi dikaitkan dengan penghargaan yang diberikan perusahaan, seperti reward dan insentif. Berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow, motivasi berhubungan dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Karyawan yang merasa dihargai akan lebih bersemangat dalam bekerja dan merasa puas terhadap pekerjaannya (Handiyah & Setyadi, 2025; Priscilla et al., 2024; Qomariah et al., 2022). Berdasarkan uraian

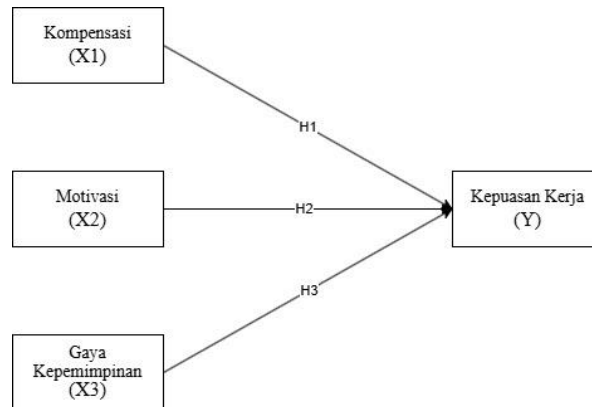
tersebut, maka terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja sehingga terbentuk hipotesis sebagai berikut.

H2: Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

D. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan mengelola karyawan di dalam organisasi. Pemimpin yang mendukung, komunikatif, dan memberikan kesempatan berkembang cenderung menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, kepemimpinan berkaitan dengan kebutuhan sosial dan aktualisasi diri, karena karyawan menginginkan hubungan yang baik dengan atasan dan kesempatan untuk berkembang. Jika karyawan merasa kurang dihargai, kurang diberi kesempatan berkembang, atau lingkungan kerja kurang kondusif, maka kepuasan kerja akan menurun (Sugiono & Persada, 2023; Suherti et al., 2022; Suprpto et al., 2022). Berdasarkan uraian tersebut, maka terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sehingga terbentuk hipotesis sebagai berikut.

H3: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif dan asosiatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja di PT. United Equipment Indonesia, Pekanbaru, sedangkan pendekatan asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel-variabel tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. United Equipment Indonesia, Pekanbaru, yang berjumlah 50 orang. Karena

jumlah populasi relatif kecil, teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, penelitian ini melibatkan 50 responden yang akan memberikan data melalui kuesioner.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, yaitu kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan, serta variabel terikat, yaitu kepuasan kerja. Kompensasi mengacu pada imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Motivasi diukur berdasarkan insentif, penghargaan, dan faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Gaya Kepemimpinan merujuk pada kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan dalam membimbing serta mengarahkan karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan dalam perusahaan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan serta literatur terkait seperti jurnal dan buku yang membahas faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari pernyataan dengan skala Likert 1–5, di mana nilai 1 menunjukkan “Sangat Tidak Setuju” dan nilai 5 menunjukkan “Sangat Setuju.”

Teknik analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, dilakukan uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner valid, serta uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach’s Alpha untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Selanjutnya, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi data penelitian. Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas untuk melihat apakah data berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk mengidentifikasi kemungkinan hubungan kuat antara variabel bebas, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan tidak ada varians residual yang tidak konstan.

Untuk menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan SPSS versi 21. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja secara parsial, uji F untuk melihat pengaruh kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kepuasan kerja, serta koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Untuk uji validitas, pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi tertentu (dengan tingkat signifikansi 5%) (Sugiyono, 2019). Kriteria yang digunakan dalam menentukan validitas setiap butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.
- Jika r hitung $\leq$ r tabel, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid dan sebaiknya dihapus atau direvisi.

Nilai r tabel diperoleh dengan menggunakan rumus derajat kebebasan (df) yaitu $N - 2$, di mana $N = 50$, sehingga $df = 50 - 2 = 48$. Berdasarkan tabel r pada tingkat signifikansi 0,05 maka nilai r tabel yang diperoleh adalah 0,2353.

Tabel 1. Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
1	Kompensasi	X1.1	0,549	0,235	Valid
		X1.2	0,648		Valid
		X1.3	0,599		Valid
		X1.4	0,522		Valid
2	Motivasi	X2.1	0,685	0,235	Valid
		X2.2	0,615		Valid
		X2.3	0,586		Valid
		X2.4	0,511		Valid
		X2.5	0,487		Valid
3	Gaya Kepemimpinan	X3.1	0,599	0,235	Valid
		X3.2	0,522		Valid
		X3.3	0,549		Valid
		X3.4	0,648		Valid
4	Kepuasan Kerja	Y1	0,656	0,235	Valid
		Y2	0,693		Valid
		Y3	0,437		Valid
		Y4	0,560		Valid

Sumber: Data Olahan SPSS

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2019). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel

memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang berarti bahwa kuesioner ini dapat dipercaya dan konsisten dalam mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

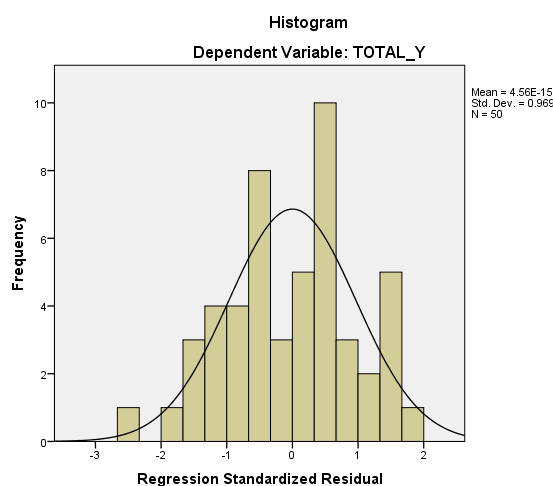
Variabel	Total Cronbach alpha variabel	Batas Bawah (Cronbach alpha)	Hasil
Kompensasi	0.723	0,6	Reliabel
Motivasi	0.644	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.731	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.752	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS

C. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

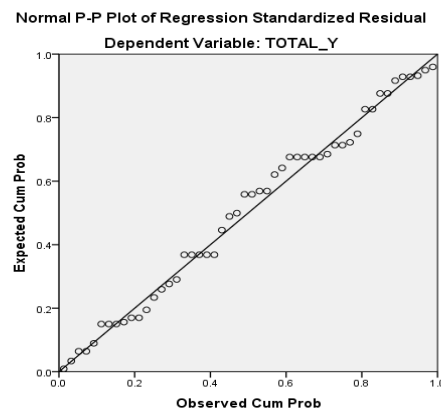
Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini, analisis akan dilakukan melalui visualisasi grafik yang dihasilkan dari perhitungan regresi menggunakan SPSS. Distribusi data akan diuji dengan melihat grafik Normal Probability Plot (P-P Plot), yang membandingkan distribusi kumulatif data sebenarnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Sugiyono, 2019). Jika data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, maka model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas, yang dapat mengindikasikan adanya distribusi yang tidak normal dalam data penelitian.



Gambar 2. Kurva Histogram

Berdasarkan gambar 2 yang ditampilkan, distribusi data menunjukkan pola yang menyebar secara simetris mengikuti bentuk kurva normal yang

menyerupai lonceng. Hal ini mengindikasikan bahwa data terdistribusi secara normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

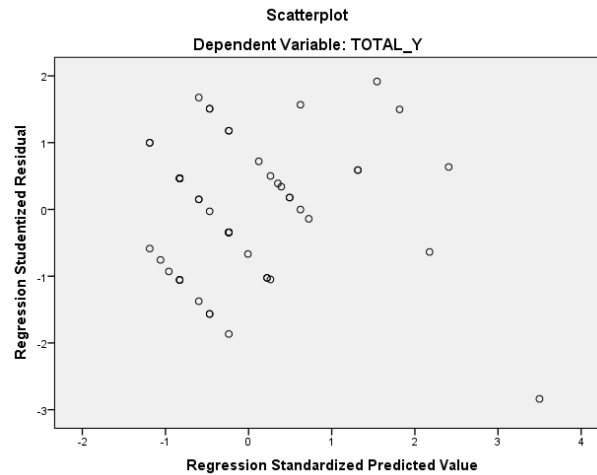


Gambar 3. Grafik Normal Probabilitas P-Plot

Berdasarkan gambar 3, grafik Normal Probability Plot menunjukkan bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Penyebaran titik-titik yang tidak menyimpang jauh dari garis diagonal mengindikasikan bahwa data memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi (Sugiyono, 2019). Pengujian dilakukan dengan metode scatterplot. Berdasarkan gambar 4, titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tersebar merata di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Pola penyebaran ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu, yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami heterokedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini memenuhi asumsi homokedastisitas, di mana varians dari nilai residual tetap untuk setiap pengamatan, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap baik.



Gambar 4. Scatterplot

3) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi hubungan kuat antara variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,1, maka tidak terdapat multikolinearitas (Sugiyono, 2019). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki VIF di bawah 10 dan Tolerance di atas 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

No	Keterangan	<i>Collinearity Tolerance</i>	<i>Statistics VIF</i>
1	Kompensasi	0,159	6.294
2	Motivasi	0,170	5.895
3	Gaya Kepemimpinan	0,329	3.037

Sumber: Data Olahan SPSS

D. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan alpha 0,05 (Sugiyono, 2019). Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.655	3	13.218	29.424	.000 ^b
	Residual	20.665	46	.449		
	Total	60.320	49			
a. Dependent Variable: TOTALLY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1						

Sumber: Data Olahan SPSS

E. Uji Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kepuasan kerja secara parsial. Jika nilai signifikansi uji T lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Hasil uji menunjukkan bahwa:

- Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$).
- Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,000 < 0,05$).
- Gaya Kepemimpinan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ($0,001 < 0,05$).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji T)

Variabel Independen	Thitung	Ttabel	Sig	B	Kesimpulan
Kompensasi	6.029	2.012	.000	1.305	Diterima
Motivasi	6.430	2.012	.000	1.347	Diterima
Gaya Kepemimpinan	3.687	2.012	.001	.555	Diterima
a. Dependent Variable: TOTALLY					

Sumber: Data Olahan SPSS

F. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan variabel dependen dengan baik (Sugiyono, 2019). Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,65, yang berarti bahwa 65% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan, sedangkan 35% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Tabel 6. Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.657	.635	670
a. Predictors: (Constant), TOTALX3 TOTALX2, TOTALX1				
b. Dependent Variable: TOTALLY				

Sumber: Data Olahan SPSS

G. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019).

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,586	1.186		6.398	.000
	TOTALX1	1,307	.217	1.305	6.029	.000
	TOTALX2	.983	.153	1.347	6.430	.000
	TOTALX3	.531	.144	.555	3.687	.001
a. Dependent Variable: TOTALLY						

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 7, model regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 7,586 + 1,307X_1 + 0,983X_2 + 0,531X_3 + e$$

Dimana:

Y	=	Kepuasan Kerja
X_1	=	Kompensasi
X_2	=	Motivasi
X_3	=	Gaya Kepemimpinan
a	=	Konstanta
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien regresi
e	=	Error term

Variabel TOTALX1 yang merepresentasikan kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 1,307 dengan nilai t hitung 6,029 dan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka hipotesis H1 diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin

tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. United Equipment Indonesia (Astuti et al., 2023; Jevtić & Gašić, 2024; Katabalo & Mwita, 2024; Mukhtar et al., 2024; Sugiono et al., 2022; Zayed et al., 2022).

Variabel TOTALX2 yang mewakili motivasi memiliki koefisien regresi 0,983 dengan nilai t hitung 6,430 dan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), hipotesis H2 juga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan oleh perusahaan, semakin besar kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan (Aljumah, 2023; Hajiali et al., 2022; Handiyah & Setyadi, 2025; Prayitno et al., 2022; Sirait et al., 2022).

Variabel TOTALX3 yang mewakili gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,531 dengan t hitung 3,687 dan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), hipotesis H3 diterima. Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan (Faqih Restuanto & Tine Yuliantini, 2023; Ma'sum & Senen, 2023; Priscilla et al., 2024; Suherti et al., 2022; Suprpto et al., 2022).

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki koefisien positif, yang berarti bahwa peningkatan kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam ketiga aspek tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. United Equipment Indonesia, Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu meningkatkan kebijakan kompensasi yang lebih adil, memberikan penghargaan yang lebih bervariasi untuk meningkatkan motivasi, serta memperbaiki gaya kepemimpinan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. United Equipment Indonesia, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan secara positif memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh paling besar, diikuti oleh kompensasi dan gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi, semakin tinggi motivasi yang diberikan, serta semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi sangat penting bagi perusahaan karena dapat berdampak pada loyalitas, produktivitas, serta rendahnya tingkat turnover karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan cenderung merasa tidak puas, yang berpotensi meningkatkan angka turnover dan menurunkan kinerja perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada PT. United Equipment Indonesia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan:

a. Perbaiki Sistem Kompensasi

Perusahaan perlu memastikan bahwa seluruh karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan standar Upah Minimum Kota (UMK) serta mempertimbangkan sistem insentif tambahan berdasarkan kinerja. Dengan meningkatkan kesejahteraan finansial karyawan, diharapkan mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

b. Peningkatan Motivasi Karyawan

Mengingat motivasi memiliki pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja, perusahaan dapat meningkatkan frekuensi pemberian penghargaan, baik dalam bentuk insentif finansial maupun non-finansial, seperti promosi, pengakuan prestasi, serta kesempatan pengembangan karier. Selain itu, program pelatihan dan pengembangan keterampilan juga dapat diterapkan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan.

c. Peningkatan Efektivitas Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan perlu lebih memperhatikan aspek komunikasi, keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta pemberian arahan yang jelas. Pemimpin di setiap tingkat organisasi harus mampu memberikan dukungan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi perkembangan karyawan.

d. Penurunan Turnover Karyawan

Mengingat tingkat turnover di perusahaan cukup tinggi dalam beberapa tahun terakhir, manajemen perlu menerapkan strategi retensi yang lebih efektif, seperti menciptakan budaya kerja yang lebih baik, memperbaiki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance), serta memberikan program kesejahteraan yang lebih menarik bagi karyawan.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan PT. United Equipment Indonesia dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja serta pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljumah, A. (2023). The impact of extrinsic and intrinsic motivation on job satisfaction: The mediating role of transactional leadership. *Cogent Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2270813>
- Astuti, D., Siregar, Z. M. E., & Syahputra, R. (2023). The effect of compensation and transformational leadership on employee commitment through job satisfaction as a mediation variable. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)*, 6(1), 334–349.
- Faqih Restuanto, & Yuliantini, T. (2023). The effect of leadership and compensation style on job satisfaction with work motivation as a mediation variable at PT. JR Branch DKI Jakarta. *International Journal of Social Science*, 3(2), 203–214. <https://doi.org/10.53625/ijss.v3i2.6303>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of work motivation, leadership style, employee competence on job satisfaction and employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Handiyah, D., & Setyadi, M. C. S. (2025). The effect of work motivation and work environment on employee performance through job satisfaction at the Manpower, Investment and One-Stop Integrated Services Office of Malang City. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 4464(2), 66–73.

- Jevtić, T., & Gašić, D. (2024). The effects of the compensation system on job satisfaction and turnover intention of employees in the Republic of Serbia. *Strategic Management*, XX(00), 64–64. <https://doi.org/10.5937/straman2300063j>
- Katabalo, C. V., & Mwita, K. M. (2024). The role of compensation on job satisfaction, employee performance and organisational performance. *Science Mundi*, 4(1), 137–148. <https://doi.org/10.51867/scimundi.4.1.12>
- Ma'sum, H., & Senen, S. H. (2023). The relationship between leadership style and corporate financial compensation to employee job satisfaction. *Fundamental and Applied Management Journal*, 1(2), 36–47. <https://doi.org/10.61220/famj.v1i2.202306>
- Muktamar, A., Jenita, Munizu, M., Astuti, A. K., & Putra, A. S. B. (2024). The influence of organizational commitment, work motivation, and compensation on employee performance and employee satisfaction. *Edunomika*, 08(01), 1–9.
- Prayitno, C., Indrayani, I., Catrayasa, I. W., & Indrawan, M. G. (2022). Leadership effect, compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable at Public Works Office and Spatial Planning of Karimun District. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*, 1(12), 663–678. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i12.72>
- Priscilla, Y. G., Maharani, D., & Muchsinati, E. S. (2024). Analysis of the influence of motivation, work environment, workplace spirituality, and leadership style on organizational citizenship behavior (OCB), with job satisfaction as a mediating factor, among employees in beauty clinics in the city of Batam. *International Journal of Business, Economics, and Social Development*, 5(1), 54–63. <https://doi.org/10.46336/ijbesd.v5i1.550>
- Qomariah, N., Lusiyati, Martini, N. N. P., & Nursaid. (2022). The role of leadership and work motivation in improving employee performance: With job satisfaction intervening variables. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 611–631. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.03.12>
- Sirait, L., Sudarno, Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Deli, M. M. (2022). Leadership style, motivation, and organizational culture on job satisfaction and teacher performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 115–129. <https://doi.org/10.35145/jabt.v3i2.94>
- Sugiono, E., & Persada, H. D. (2023). The effect of compensation, staffing status, and leadership style on employee performance through job satisfaction. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(3), 1792. <https://doi.org/10.29210/020232644>
- Sugiono, E., Febriyadi, M., & Mattajang, R. (2022). The effect of compensation, transformational leadership style, intrinsic motivation on employee performance through job satisfaction in the Customer Satisfaction Management Division PT. Bukalapak.Com Tbk. *Jurnal Ekonomi Sean Institute*, 11(03), 47–59. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>

Sugiyono. (2019). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. ALFABETA.

Suherti, S., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Windayati, D. T. (2022). The effect of leadership style, motivation, reward and punishment on loyalty with job satisfaction as intervening variable on employees of PT. Telekomunikasi Selular Sumatra, Central Part. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*, 1(11), 601–612. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i11.67>

Suprpto, S., Sanosra, A., & Susbiyani, A. (2022). Effect of leadership style and compensation on employee performance with job satisfaction as intervening variable (Study at Fatimah Islamic Hospital Banyuwangi). *International Journal of Management Science and Information Technology*, 2(1), 28–34. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v2i1.464>

Zayed, N. M., Rashid, M. M., Darwish, S., Faisal-E-Alam, M., Nitsenko, V., & Islam, K. M. A. (2022). The power of compensation system (CS) on employee satisfaction (ES): The mediating role of employee motivation (EM). *Economies*, 10(11). <https://doi.org/10.3390/economies10110290>