

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DI PT. PUTRA KHATULISTIWA JAYA

Dimas Mahendra Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: 200304259@student.umri.ac.id

Abstrak

Kepuasan kerja adalah sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka, kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seorang yang menjadi nilai awal dalam melakukan pekerjaannya sehingga bisa tercapai tujuan perusahaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini seluruh karyawann PT. Putra Khatulistiwa Jaya, sementara responden penelitian ini adalah seluruh karyawann PT. Putra Khatulistiwa Jaya. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 42 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan, sedangkan kompensasi berpengaruh secara positif tidak signifikan, dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional,
Kompensasi,Motivasi**

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja, kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seorang, yang merupakan sikap seorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan keadaan emosional pekerja, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara segala sesuatu berupa jasa yang diberikan oleh pekerja dengan tingkat balas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Saputra, 2021).

Kepuasan kerja adalah sebagian dari kepuasan hidup dan mengacu pada sikap seorang pegawai atau karyawann, kepuasan kerja adalah gambaran karyawann terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaannya tersebut menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan. Kunci utama dari faktor penting pasar tenaga kerja dan kesejahteraan adalah kepuasan kerja itu sendiri, kejujuran pembayaran gaji, pemberian motivasi serta rekan kerja yang saling menolong dapat menghindari kebosanan dalam bekerja

termasuk kedalam cara dalam meningkatkan kepuasan kerja (Sulistyawati,2022).

Berdasarkan hasil pra survei dan wawancara yang peneliti lakukan di PT. Putra Khatulistiwa Jaya dengan mengambil sebanyak 20 orang responden di tiap masing-masing divisi dengan menggunakan skala likert, masih banyak nya karyawann yang merasa kurang puas dengan gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut, ada juga yang merasa kurang puas dengan gaji mereka di karenakan upah dan tanggung jawab kerja yang tidak sesuai. Maka hal ini dapat membuat produktivitas kerja semakin menurun yang dapat mempengaruhi tujuan perusahaan.

Salah Satu Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan Transaksional. Menurut Sunarto (2020) kepemimpinan transaksional adalah cara seorang pemimpin, mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dengan cara banyaknya melakukan transaksi antara atasan dan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi. Menurut Efawahyuni (2021) pemberian kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding sebagai imbalan terhadap karyawann di perusahaan untuk mendapatkan kepuasan kerja yang baik bagi keberhasilan perusahaan. Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian kompensasi. Menurut Efawahyuni (2021) Pemberian kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding sebagai imbalan terhadap karyawann di perusahaan untuk mendapatkan kepuasan kerja yang baik bagi keberhasilan perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka, kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seorang yang menjadi nilai awal dalam melakukan pekerjaannya sehingga bisa tercapai tujuan perusahaan (Meithiana, 2016).

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Meithiana (2017) indikator atau kriteria untuk mengukur kepuasan kerja ada 4 indikator:

- 1) Imbalan, merujuk pada kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada seorang sebagai imbalan atas pekerjaan atau layanan yang mereka diberikan Imbalan kerja dapat berupa berbagai bentuk, termasuk gaji, tunjangan, bonus, fasilitas, dan manfaat lainnya.
- 2) Kesesuaian Tugas, pekerjaan Karyawann ketika ditempatkan pada pekerjaan atau tugas yang sesuai dengan bidang yang mereka minati tentu akan membuat karyawann menjadi senang dan bersemangat dalam mengerjakannya.

- 3) Organisasi dan Manajemen, terkait kebijakan prosedural dan manajemen dalam menjalankan perusahaan.
- 4) Karir, kesempatan karyawan untuk memperoleh masa depan yang lebih baik, melalui promosi jabatan, peningkatan upah menjadi hal yang memicu kepuasan karyawan.

Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang berfokus pada pertukaran pemimpin dan bawahan. Gaya kepemimpinan ini sering kali digunakan dalam lingkungan perusahaan maupun organisasi yang sudah memiliki struktur dan tugas yang terdefinisi dengan baik (Siswanti, 2015).

Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Eric (2022) gaya kepemimpinan transaksional seorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

- 1) Penggunaan insentif dan hadiah: Pemimpin transaksional seringkali menggunakan hadiah, penghargaan, atau insentif finansial untuk memotivasi bawahannya. Mereka mengaitkan kinerja yang baik dengan hadiah seperti bonus atau promosi.
- 2) Pemberian hukuman: Pemimpin ini juga bisa memdiberikan hukuman atau sanksi kepada bawahan yang tidak memenuhi target atau norma yang telah ditetapkan. Hukuman ini dapat berupa pemotongan gaji, penurunan pangkat, atau tindakan disipliner lainnya.
- 3) Manajemen tugas: Pemimpin transaksional seringkali lebih cenderung untuk memdiberikan arahan yang jelas tentang tugas-tugas yang harus dilakukan. Mereka mengendalikan dan mengarahkan pekerjaan bawahan dengan kuat.
- 4) Orientasi pada hasil: Pemimpin transaksional lebih fokus pada pencapaian target dan hasil yang spesifik. Mereka akan memdiberikan penghargaan kepada bawahan yang mencapai hasil yang diinginkan.

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standar atau target yang ditetapkan. Kompensasi merupakan semua bentuk pengembalian dalam bentuk keuangan, jasa yang berkaitan dengan hubungan kerja dan manfaatnya dirasakan nyata oleh karyawan, Kompensasi diistilahkan pula sebagai remuneration yang diartikan sebagai imbalan yang mencakup semua pengeluaran perusahaan (Oetarjo, 2022).

Indikator Kompensasi

Adapun indikator-indikator dari kompensasi sebagai berikut (Dian, 2011):

- 1) Gaji, merupakan kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada

umumnya telah menjadi karyawan tetap yang lulus dari masa percobaan.

- 2) Insentif, merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.
- 3) Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi

Menurut Purwatiningsih (2022) Motivasi adalah suatu dorongan terhadap diri kita agar kita melakukan sesuatu hal. Dorongan yang kita dapat itu bisa bersumber dari mana saja, entah itu dari diri kita sendiri maupun dari suatu hal atau orang lain. Dorongan yang kita sebut motivasi itu juga yang menjadi suatu sumber tenaga kita dalam mengerjakan suatu hal agar kita mencapai suatu tujuan yang kita inginkan.

Indikator Motivasi

Menurut Purwatiningsih (2022) indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Peluang Untuk Maju
- 4) Pengakuan Atas Kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja

Sesuai dengan hasil penelitian dari Alvywijaya (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi transaksi antara pimpinan dan karyawan menjadi salah satu faktor penting meningkatnya kepuasan kerja.

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Putra Khatulistiwa Jaya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Sesuai dengan hasil penelitian Prawira (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H2 : Diduga Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Putra Khatulistiwa Jaya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Sesuai dengan hasil penelitian Arianto (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

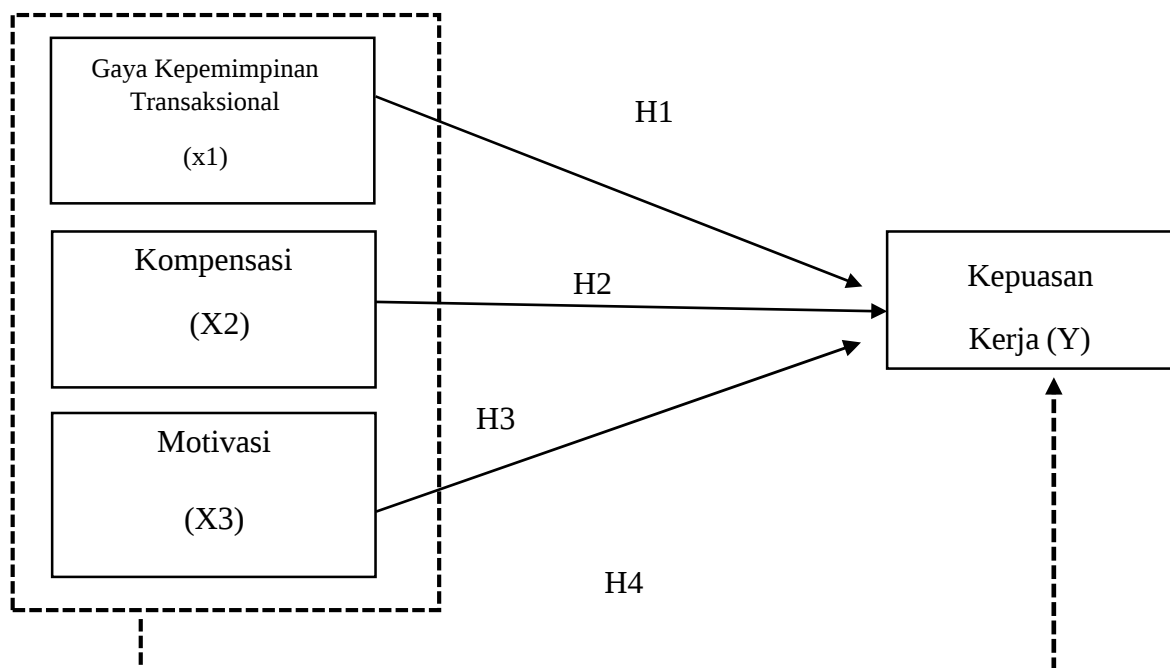
H3 : Diduga Motivasi Berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Putra Khatulistiwa Jaya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan transaksional dapat membuat bawahan termotivasi untuk jangka pendek Ketika karyawan berhasil, mereka dihargai ketika mereka gagal, mereka ditegur atau dihukum kepemimpinan transaksional juga efektif untuk mencapai tujuan capaian organisasi (Eric, 2022). Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Begitu juga dengan Kompensasi yang merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaannya yang telah dilakukannya, baik kompensasi langsung maupun tidak langsung dapat memberikan kepuasan kerja yang baik (Suharnomo, 2015).

Dengan diberikannya Kompensasi langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan hasilnya perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai/karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi (Jufrizen, 2021). Maka Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H4 : Diduga Gaya kepemimpinan Transaksional, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja PT. Putra Khatulistiwa Jaya



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini seluruh karyawann PT. Putra Khatulistiwa Jaya, sementara responden penelitian ini adalah seluruh karyawann PT. Putra Khatulistiwa Jaya. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 42 orang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner atau angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji validitas

Pada pelaksanaan penelitian ini, peneliti telah membagikan kuesioner yang melibatkan responden sejumlah 42 orang. Berikut tersaji hasil uji validitas pada seluruh poin pernyataan bersumber Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) dan Kepuasan Kerja (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas dilihat melalui nilai r tabel dan signifikansinya. “Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka artinya ada korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya jika r hitung $< r$ tabel, maka artinya tidak ada korelasi antar variabel yang dihubungkan.” Diketahui jumlah sampel yaitu 91 dengan signifikansi 5% $df=n-2$ pada pendistribusian nilai r tabel product moment. Sehingga temuan nilai r tabel yakni sebesar $df=42 - 2 = 0,3044$.

Hasil koefisien korelasi setiap pernyataan dalam variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (X3) dan Kepuasan Kerja (Y) lebih besar dari nilai r tabel 0,3044. Dengan demikian indikator dari ketiga variabel penelitian ini masing-masing layak dan dapat digunakan sebagai pengukur untuk mengukur variabel tertentu yang sudah ditetapkan.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur angket yang merupakan indikator dari variabel dan dinyatakan reliabel dengan nilai $>0,60$, artinya data reliabel. “Jika nilai reliabel kurang dari 0,60 ($<0,60$) maka nilainya kurang baik. artinya alat ukur yang digunakan tidak reliabel.

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbah's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0.959	Reliabel
Kompensasi	0.981	Reliabel
Motivasi	0.742	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.947	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 1 diatas, dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja melebihi standar $> 0,6$ dan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		42
Normal parameters ^b	Mean	0
	Std. Deviation	3.00732593
Most Extreme Differences	Absolute	0.081
	Positive	0.081
	Negative	-0.075
Test Statistic		0.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 diatas, Asymp. Sig. (2-tailed) dari Uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal dan lulus uji normalitas data.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0.610*	1.638
Kompensasi (X2)	0.995	1.005
Motivasi (X3)	0.610*	1.639

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel independen lebih dari 0,1 dan untuk nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala multikolinearitas di antara masing - masing variabel yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.608	4.218		0.618	0.54
Gaya Kepemimpinan Transaksional	-0.036	0.064	-0.117	-0.565	0.575
Kompensasi	0.023	0.059	0.062	0.383	0.704
Motivasi	0.013	0.089	0.031	0.15	0.881

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Analisis Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
a (Constant)	-10.666	6.528		-1.634	0.111
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0.623	0.099	0.611	6.297	0
Kompensasi	0.124	0.092	0.102	1.348	0.186
Motivasi	0.494	0.138	0.347	3.579	0.001

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar -10,666 dan untuk Gaya Kepemimpinan Transaksional (nilai b) sebesar 0,623 sedangkan Kompensasi (nilai b) sebesar 0,124 sementara Motivasi (nilai b) sebesar 0,494.

Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -10,666 + 0,623X_1 + 0,124X_2 + 0,494X_3 + e$$

Dimana :

X_1 = Gaya Kepemimpinan Transaksional X_2 = Kompensasi

X_3 = Motivasi

Y = Kepuasan Kerja

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa:

a. Nilai Konstanta

Nilai konstanta sebesar – 10,666. Hal ini berarti apabila variabel independen bernilai nol, maka variabel kepuasan kerja (Y) adalah sebesar -10,666.

b. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1)

Nilai koefisien variabel X_1 bernilai positif yaitu 0,623. Maka besar nilai koefisien Gaya Kepemimpinan Transaksional adalah sebesar 0,623 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan Transaksional satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,623 satuan dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.

c. Kompensasi (X_2)

Nilai koefisien variabel X_2 bernilai positif yaitu 0,124. Maka besar nilai koefisien Kepuasan adalah sebesar 0,124 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Kepuasan satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Kepuasan kerja sebesar 0,124 satuan.

d. Motivasi (X_3)

Nilai koefisien variabel X_3 bernilai positif yaitu 0,494. Maka besar nilai koefisien Motivasi adalah sebesar 0,494 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan Motivasi satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,494satuan.

e. Standar error (e)

Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	0.782	0.764	3.124

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

b. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan pada tabel 6 diatas, dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R) yang diperoleh sebesar 0,76,4 artinya adalah bahwa sebesar 76,4% variabel Kepuasan kerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi, Kompensasi, Sedangkan sisanya 23,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 7 Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-10.666	6.528		-1.634	0.111
Gaya Kepemimpinan Transaksional	0.623	0.099	0.611	6.297	.000
Kompensasi	0.124	0.092	0.102	1.348	0.186
Motivasi	0.494	0.138	0.347	3.579	0.001

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k - 1 \\
 &= 42 - 3 - 1 \\
 &= 39
 \end{aligned}$$

Dimana t tabel dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 2,02269

Keterangan: n = jumlah data

k = jumlah variabel bebas

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji t menyatakan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja. Sedangkan Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja. Untuk melihat signifikansi pengaruh dapat dilihat dengan membandingkan nilai signifikansi masing-masing variabel dengan 0,05 apabila nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan pada variabel dependen, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil regresi pada tabel diatas dapat dilihat bahwa :

Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kepuasan kerja memdiberikan hasil perhitungan t hitung 26.297 > t tabel 2,02269 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,623, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Variabel Kompensasi terhadap Kepuasan kerja memdiberikan hasil perhitungan t hitung $1,348 > t$ tabel $2,02269$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,186$ lebih besar daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,124$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Variabel Motivasi terhadap Kepuasan kerja memdiberikan hasil perhitungan t hitung $3,579 > t$ tabel $2,02269$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001$ lebih kecil daripada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_3 diterima. Dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,494$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel gaya kepemimpinan transaksional mempunyai nilai signifikan $0,00$ lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah di tetapkan yaitu $0,05$ nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transaksional sebesar $0,623$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif ini menunjukan bahwa setiap pekerjaan yang dipimpin dengan gaya kepemimpinan transaksional merupakan suatu hal yang sangat baik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawann. Dengan hasil tersebut maka H_1 atau hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kegiatan transaksi antara pimpinan dan karyawann yang berupa insentif yang bisa membuat kepuasan kerja karyawann meningkat, apabila kepuasan kerja karyawann meningkat maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan alur nya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Alvywijaya (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawann, hal tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi transaksi antara pimpinan dan karyawann menjadi salah satu faktor penting meningkatnya kepuasan kerja, karena karyawann biasanya mereka lebih senang melakukan transaksi dengan pimpinan seperti pemberian bonus hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawann dan dapat memdiberikan hasil positif kepada perusahaan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel kompensasi dengan nilai signifikan $0,186$ lebih besar dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$, Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar $0,124$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Pengaruh positif ini menunjukan bahwa karyawann sangat senang apabila perusahaan memdiberikan kompensasi yang berupa jaminann kesehatan sehingga nantinya karyawann bekerja dengan tenang ketika mendapatkan jaminann kesehatan. Dengan hasil tersebut maka H_2 atau hipotesis yang

menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja tidak dapat diterima.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa dengan adanya bentuk kompensasi lain seperti jaminan kesehatan tentunya akan membuat karyawan lebih nyaman untuk bekerja, apabila karyawan merasa resah atau gelisah dalam bekerja maka hal ini dapat berakibat fatal terhadap perusahaan jadi ketika jaminan kesehatan ada otomatis kepuasan kerja akan meningkat karena adanya rasa nyaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prawira (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh kepada karyawan karena kompensasi ini tidak hanya berbentuk fisik ada banyak hal bentuk kompensasi dalam bentuk non fisik. Hal ini harus tetap diperhatikan oleh perusahaan karena kompensasi adalah hal penting yang harus dilaksanakan dengan sikap yang jujur agar karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari variabel Motivasi mempunyai nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu 0,05, Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.494. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa motivasi didalam perusahaan sangat penting contohnya motivasi antara rekan kerja, hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja yang baik. Dengan hasil tersebut maka H3 atau hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa responden merasa harus adanya motivasi antara pimpinan dan karyawan, pimpinan dan pimpinan dan antara karyawan dan karyawan karena hal ini sangat membantu didalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Dengan adanya motivasi ini diharapkan karyawan bisa lebih bersemangat dalam bekerja dan hanya fokus di pekerjaan sehingga kepuasan kerja akan otomatis bisa meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arianto (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh untuk karyawan karena motivasi ini bisa membantu semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja karyawanpun akan menjadi sangat baik sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan dari hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika semakin baik nya gaya kepemimpinan maka tingkat kepuasan

kerja semakin meningkat, sebaliknya jika kurang baik nya gaya kepemimpinan maka tingkat kepuasan kerja akan menurun.

- 2) Variabel Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi bukan hanya sekedar upah melainkan bisa berupa jaminan kesehatan maupun cicilan rumah agar bisa meningkatkan kepuasan kerja dan harapan karyawan di perusahaan.
- 3) Variabel Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan kerja. Hal ini membuktikan bahwa motivasi di lingkungan organisasi maupun perusahaan sangat dibutuhkan karena ini sangat efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. July, 1–23.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen
- Dian, W. (2011).. Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Dr. Eric Hermawan, MM., M. (2022). Buku Ajar Kepemimpinan Mengenal Konsep Dan Gaya Kepemimpinan Untuk Generasi Z Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0. Deepublish.
- Dr. Ir. Djoko Soelistya, M.M, CPHCM, C. (2022). Kepemimpinan Strategis. Deepublish.
- Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M. S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Dr. Ir. Akril Nurimansjah, S.Sos, M. (2022). Manajemen Talenta & Kepuasan Kerja. Deepublish.
- Dr. Widodo Sunaryo, S. P. M. (2017). Instrumen Pengukuran Gaya Kepemimpinan: Deepublish.
- Ghozali. (2016). . Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi:8. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (Issue 1). Deepublish.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum, 2(1), 69–88.
- Hasnawati. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja. Deepublish.
- Ichwani, R. (2020). Fakultas bisnis dan ekonomika universitas atma jaya yogyakarta yogyakarta 2020.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 841–856.
- Marbawi Adamy, SE., M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish. Noor

- Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M. . (2016). Kepuasan Kerjs dan Kinerja Karyawann. Deepublish.
- Oetarjo. (2022). Buku Ajar Manajemen Kompensasi. Deepublish.
- Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S. M. M. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik. Deepublish.
- Prof. Dr. Suharnomo, M. S. (2015). Manajemen Kompensasi. Deepublish.
- Purwatiningsih, S.E., M. M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Sahir, S. H. (2022). Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA padatanggal 27 Januari 2022.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawann. Technomedia
- Saragih, G. F. & R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawann PT. Len Industri (Persero).
- Simanjuntan, T., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Knowledge Sharing dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawann Narma Toserba, Narogong Bogor. Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 42–54.
- Siswanti, Y. (2015). Meraih kesuksesan organisasi daengan kepemimpinan manajerial yang SMA. Edumedia, Yogyakarta, 224.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian Manajemen. Alfabeta. Deepublish.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta. Deepublish.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA. Deepublish.
- Sulistiyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawann Millenial. In Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (Vol. 3, Issue 1).
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi),
- View of Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawann.Pdf. (N.D.).