

Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nanda Marinda¹, Yateno², Fitriani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro

Email: nandamarinda05@gmail.com , fitriasrin2606@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana peran kepuasan kerja terhadap gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana peran kepuasan kerja terhadap kompensasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan teknik sampling yang digunakan yaitu *probability sampling* dengan kategori sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, interview (wawancara) dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian persyaratan instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, pengujian persyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas, pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*), Uji T (Uji Parsial) dan Koefisien Determinasi (R Square). Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (4) kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (5) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

Abstract

This research aims to find out whether leadership style influences employee performance. To find out whether compensation affects employee performance. To find out whether leadership style influences employee job satisfaction. To find out whether compensation has an effect on employee job satisfaction. To find out whether employee job satisfaction influences employee performance. To find out the role of job satisfaction on leadership style and employee performance. To find out the role of job satisfaction on compensation and employee performance. Based on the sampling technique used, namely probability sampling with a saturated sampling category. The number of samples used was 60 respondents. Data collection in this research used observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this research is testing instrument requirements consisting of validity and reliability tests, testing analysis requirements consisting of normality tests and linearity tests, hypothesis testing using path analysis, T Test (Partial Test) and Coefficient of Determination (R Square). The results of this research show that (1) leadership style has a positive effect on employee performance. (2) compensation has a positive effect on employee performance. (3)

leadership style has a positive effect on job satisfaction. (4) compensation has a positive effect on job satisfaction. (5) job satisfaction has a positive effect on employee performance.

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

I. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Suhadi (2019), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Menurut Elvira & Sudirman,S (2023) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah: kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” manajemen sumber daya manusia dapat diaplikasikan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan sehingga siapa pun wajib mempelajarinya, tidak terbatas hanya pada ketua ataupun manajer perusahaannya. Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Setiawati T. dalam (Hamali 2016) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan sumber daya melewati penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. menurut Sutrisno (2016) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Gaya Kepemimpinan adalah suatu perilaku atau sifat yang dimiliki khas oleh setiap pemimpin, kemudian akan diperlihatkan kepada bawahan atau karyawan dengan maksud bisa memberikan suatu dorongan atau motivasi yang baik. Menurut Sunarsi D. (2018) Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Sagian dalam (Enangga 2017) Gaya Kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan Gaya kepemimpinan setiap pemimpin mempunyai sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas.

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian financial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya. Menurut Handayani, T. (2015) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi kompensasi itu tidak hanya berupa uang saja akan tetapi juga penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan akan prestasi yang telah diraihinya. Menurut Hafni & Tsabit (2021) kompensasi adalah "sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Menurut Nasrani Gee (2021) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya upah dan gaji. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Insentif, adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaiannya. Kompensasi adalah "merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan perusahaan. Barang langsung disini maksudnya berupa gaji, upah dan insentif.

Ketika melihat dari perspektif kata benda "kinerja" atau "performance", pengertian yang dapat diambil adalah pencapaian hasil kerja individu atau kelompok pada sebuah perusahaan selaras dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing (Suwanto : 2024). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Menurut Fitriani (2022) Kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang telah di berikan kepada masing masing karyawan sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan (Ali dan Agustian, 2019). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya tercapainya suatu tujuan. Tercapainya suatu tujuan yang optimal merupakan hasil dari kinerja tim atau individu yang baik, demikian pula sebaliknya ketidakmampuan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan merupakan hasil dari kinerja individu atau tim yang tidak maksimal. Menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wulandari, 2020).

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan. Menurut Sitinjak (2021) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Menurut Anwar, A. (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Menurut Yateno (2022) kepuasan kerja menjadi variabel mediasi trust kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kepercayaan karyawan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan adalah positif signifikan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada CV Aulia Madina dikarenakan mengalami penurunan dan peningkatan, di tahun 2020 mengalami penurunan karena covid19. Dilihat realisasi masih jauh dari target yang ingin dicapai perusahaan. Dengan

begitu karyawan dituntut untuk dapat melakukan pekerjaannya secara optimal untuk mencapai target yang sudah ditentukan yaitu 100% . Dalam hal ini banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompensasi, Kompensasi salah satu yang berperan kedalam kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada karyawan Cv. Aulia Madina yakni kinerja karyawan yang belum memenuhi harapan perusahaan ditunjukkan dengan kelambanan dalam pembuatan laporan kerjanya.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dimana dalam metode ini, informasi atau data-data dikumpulkan dari setiap responden melalui kuisioner dan observasi. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada CV. Aulia Madina Ratno Caton, berdasarkan data dari pihak CV. Aulia Madina Ratno Caton Sebanyak 60 karyawan. Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu probability sampling dengan kategori sampling jenuh. probability sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan Menurut Sugiyono (2013) sampling jenuh adalah pengambilan sampel dari populasi apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 60 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelien ini adalah pengujian persyaratan instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, pengujian persyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas, pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*), Uji T (Uji Parsial) dan Koefisien Determinasi (R Square). Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Gaya Kepemimpinan	.118	60	.174	.951	60	.083
Kompensasi	.131	60	.083	.922	60	.009
Kepuasan Kerja	.117	60	.182	.962	60	.203
Kinerja Karyawan	.060	60	.200*	.984	60	.827

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24).

Bahwa berdasarkan uji normalitas yang dilakukan, diperoleh nilai sig variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,174 lebih besar dari 0,05, variabel Kompensasi sebesar 0.083 lebih besar dari 0,05, variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.182 lebih besar dari 0,05 dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal.

2. Uji Linieritas

Hasil Uji Linieritas (ξ_1) Terhadap (η_2) ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Gaya Kepemimpinan	*Between Groups	(Combined)	2278,117	22	103,551	1,987	,032
		Linearity	208,171	1	208,171	3,995	,053
		Deviation from Linearity	2069,946	21	98,569	1,892	,044
	Within Groups	1928,067	37	52,110			
Total			4206,183	59			

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan Deviation from Linearity sebesar $0,044 > 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh yang linier antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Linieritas (ξ_2) Terhadap (η_2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Kompensasi	* Between Groups	(Combined)	3381,475	21	161,023	7,419	,000
		Linearity	1847,623	1	1847,623	85,133	,000
		Deviation from Linearity	1533,852	20	76,693	3,534	,000
	Within Groups	824,708	38	21,703			
Total			4206,183	59			

(sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan Deviation from Linearity sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang linier antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Linieritas (η_1) Terhadap (η_2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	2485,047	20	124,252	2,815	,003
		Linearity	1860,957	1	1860,957	42,168	,000
		Deviation from Linearity	624,090	19	32,847	,744	,752
	Within Groups	1721,136	39	44,132			
Total			4206,183	59			

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan Deviation from Linearity sebesar $0,752 > 0,05$, yang berarti terdapat pengaruh yang linier antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinan

Variabel	Variabel	Koefisien	Signifikansi t	Koefisien	Signifikansi
----------	----------	-----------	----------------	-----------	--------------

Dependen	Independen	Regresi	hitung	Derrniasi (R ²)	F hitung
Y1	X1	-0.284	0.000	0.536	0.000
	X2	0.623	0.000		
X1	X1	-0.116	0.045	0.639	0.000
	X2	0.162	0.025		
	Y	0.631	0.000		

Sumber : Data Primer (diolah), 2024

Koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (Adjusted R²) persamaan 1 sebesar 0,536, artinya pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X1), Kompensasi(X2), secara bersama-sama terhadap Kepuasan kerja (Y) sebesar 53,6 % sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (Adjusted R²) persamaan 2 sebesar 0,693, artinya pengaruh variabel Gaya kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan kepuasan kerja(Y) secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan(Z) sebesar 63,9 % sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

3. Pengujian Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Koefisiensi Jalur Model Sub Struktural 1

$$\eta_1 = \gamma + \beta\xi_1 + \beta\xi_2 + \eta_2 + \zeta$$

Coefisien X1 dan X2 Terhadap Z Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.883	2.82593

a. Predictors: (Constant), kompensasi, gaya kepemimpinan

Coefficients Sub Struktural 1 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.366	2.862		4.320	.000
	gayakepemimpinan	.034	.045	.045	.764	.448
	kompensasi	.815	.053	.912	15.467	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Besarnya RSquare pada model summary yaitu sebesar 0,887 hal ini menunjukkan pengaruh x1 dan x2 terhadap z sebesar 88,7% sementara sisanya 11,3% kontribusi variable lain yang tidak dalam penelitian, sementara $e_1 = \sqrt{(1-0,887)}$ yaitu 0,336. Berdasarkan hasil analisis dapat di interprestasikan

1. Diketahui nilai pengaruh langsung variable x1 terhadap z yaitu 0,045
2. Dikethui nilai pengaruh langsung yang di berikan variable x2 terhadap z yaitu 0,912

b. Kofisiensi Jalur Model Sub Struktural 2

$$\eta_2 = \gamma + \beta\xi_1 + \beta\xi_2 + \eta_1 + \zeta$$

Coeffisien X1 dan X2 Terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.973	.971	1.54007

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi

Coefficients Sub Struktural 2
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.049	1.797		-2.253	.028
	gaya kepemimpinan	.056	.025	.067	2.276	.027
	kompensasi	.441	.065	.448	6.732	.000
	Kepuasan kerja	.557	.072	.507	7.721	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Besarnya R Square pada model summary yaitu sebesar 0,973 hal ini menunjukkan pengaruh x1 dan x2 terhadap y sebesar 97,3% sementara sisanya sebesar 2,7% kontribusi variable lain yang tidak dalam penelitian, sementara $e_1 = \sqrt{(1-0,973)}$ yaitu 0,164.

Berdasarkan hasil analisis dapat diinterpretasikan

1. Diketahui nilai pengaruh langsung variable x1 terhadap y yaitu 0,067
2. Diketahui nilai pengaruh langsung yang diberikan variable x2 terhadap y yaitu 0,448
3. Diketahui nilai pengaruh langsung yang diberikan variable z terhadap y yaitu 0,507.

4. Uji Hipotesis Penelitian

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.366	2.862		4.320	.000
	gaya kepemimpinan	.034	.045	.045	.764	.448
	kompensasi	.815	.053	.912	15.467	.000

- 1) Bahwa tabel 16. Dapat diinterpretasikan sebagai berikut gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar 0,764 dan nilai signifikansi sebesar $0,448 < \text{probabilitas } 0,05$ sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja
- 2) Dapat diinterpretasikan sebagai berikut kompensasi mempunyai nilai t hitung sebesar $15.467 > 1,67065$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$ sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh dan telah signifikan langsung terhadap kepuasan kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.049	1.797		-2.253	.028
Gaya kepemimpinan	.056	.025	.067	2.276	.027
kompensasi	.441	.065	.448	6.732	.000
Kepuasan kerja	.557	.072	.507	7.721	.000

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

- 1) Dapat diinterpretasikan sebagai berikut Gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung sebesar $2.276 > 1,67065$ dan nilai signifikansi $0.027 < 0,05$ probabiliti 0,05 dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dapat diinterpretasikan sebagai berikut Kompensasi mempunyai nilai t hitung sebesar $6.732 > 1,67065$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ probabiliti 0,05 dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh langsung dan telah signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Dapat diinterpretasikan sebagai berikut Kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar $77.21 > 1,67065$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0,05$ probabiliti 0,05 dapat disimpulkan gaya kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Pembahasan

1. Peran Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV. Aulia Madina.

Kesesuaian gaya kepemimpinan yang diatur oleh perusahaan atau lembaga terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Gaya kepemimpinan yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi (Lituhayu *et al.*, 2008).

2. Peran Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Aulia Madina.

Kompensasi mempunyai peranan sangat signifikan dalam membentuk dan memberikan kinerja yang prima Nasrani Gee (2021). Dari hasil pengujian hipotesis melalui 20 indikator yang diberikan menunjukkan tinggi dan sangat tinggi. Jawaban terkecil ada pada indikator “perusahaan membayar gaji sesuai aturan dalam pekerjaan” yang dijawab oleh 6 orang saja. Hal ini menunjukkan dalam proses menyelesaikan tanggungjawabnya karyawan CV. Aulia Madina menunjukkan sikap optimis dan penuh semangat. Meskipun beban kerja dirasakan sangat berat namun karyawan CV. Aulia Madina memiliki semangat yang tinggi sehingga mampu meningkatkan performa/ kinerja para karyawan. Meskipun demikian, hasil

wawancara dengan pimpinan menunjukkan bahwa kinerja karyawan CV. Aulia Madina masih harus dioptimalkan.

3. Terdapat Peran antara Gaya kepemimpinan Kepuasan kerja pada CV. Aulia Madina.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji 20 indikator terkait dengan kepuasan kerja. 5 dari indikator tersebut menunjukkan angka sangat tinggi. Hanya satu saja yang menunjukkan tinggi yaitu pada indikator “Menyukai pekerjaan yang menantang”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV. Aulia Madina mempunyai modal besar untuk memberikan performa yang terbaik yaitu kepuasan kerja dalam setiap tugasnya. Dengan tingginya kepuasan kerja pada setiap karyawan maka naik pula kurva pada grafik kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja CV. Aulia Madina.

Kompensasi yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Kompensasi yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya konflik kerja yang lebih cepat.

5. Peran Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Aulia Madina

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima. Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin besar kontrol perilaku persepsian semakin kuat pula niat seseorang untuk melakukan perilaku yang direncanakan dan mengantisipasi halangan-halangan yang ada. Ini tentunya sangat berkaitan dengan kepuasan kerja

6. Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kompensasi CV. Aulia Madina

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan peran Kepuasan Kerja karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan dengan Kompensasi (sebesar 0,045) Kepuasan Kerja (sebesar 0,336). Tetapi masih lebih besar memberikan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

7. Peran Kinerja Terhadap Gaya Kepemimpinan CV. Aulia Madina

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan peran kinerja karyawan terhadap gaya kepemimpinan (sebesar 0,067) dengan kompensasi (sebesar 0,448) dan kepuasan kerja karyawan (sebesar 0,507) secara makro kinerja karyawan kurang memberikan peran terhadap kompensasi dan kepuasan kerja tetapi kinerja karyawan lebih berperan terhadap gaya kepemimpinan.

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Hasil menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki peran positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. Hasil menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Hasil menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan kerja karyawan.
6. Hasil menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja karyawan .
7. Hasil menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kepuasan kerja melalui kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Hasil pembahasan, serta simpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan menunjukan skor terndah pimpinan memberikan support pelaksanaan kerja, cukup mempengaruhi kinerja. Guna meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pada CV. Aulia Madina Kompensasi yang paling rendah ialah gaji sebagai acuan kerja hal ini untuk di perhatikan prusahaan. Prusahaan memberikan wawasan dalam menyikapi masalah dan penyelesaian terkait kompensasi .
3. Terdapat pengaruh dari indikator Kepuasan kerja cukup mempengaruhi kinerja karyawan sehingga prusahaan dapat meningkatkan value kepuasan kerja.
4. Prusahaan dapat memperhatikan kompensasi dalam hal menunjang kepuasan kerja karena sesmuanya terintegrasi saling mempengaruhi guna meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.
5. Menambah jumlah karyawan guna membagi pendelegasian tugas dimana tugas tersebut akan didelegasikan guna menunjang kepuasan kerja gaya kepemimpinan ,dan kompensasi yang ada. Dengan berkurangnya beban kerja, kepuasan kerja akan meningkat sehingga hasil kinerja akan maksimal.
6. Memberikan nilai kepuasan kerja dengan cara mengadakan pelatihan dimana memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan untuk dapat menerima tantangan tugas dengan baik pada Cv Aulia Madina.
7. Meningkatkan Kompensasi karaywan berupa memberikan pelatihan tentanng *soft skill* maupun kepemimpinan sehingga dengan meningkatnya nilai kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja juga akan meningkat Cv Aulia Madina.

Daftar Pustaka

- Anwar, A. (2016). Pengaruh Rotasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Elvira, L., Syekh, S., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Bungo. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 8(2), 1662-1673.
- Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). Jurnal Komunikasi, 8(2).
- Gee, M. N. (2021). Marta Nasrani Gee Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Pareto: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 6(1).

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 6. No. 1 (2026)

- Hafni, R., & Tsabit, A. M. (2021). Sistem Kompensasi dalam Perspektif Ibnu Khaldun dan Ibnu Taimiyah. *Jurnal Pemikiran Dan Ilmu Keislaman*, 4(1), 205-235.
- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Utilitas*, 1(1).
- Hasibuan, R. (2016). Analisis dampak limbah/sampah rumah tangga terhadap pencemaran lingkungan hidup. *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 4(1), 42-52.
- Haritsandi, R. (2024). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Muhammadiyah Bisnis Center (MBC) Di Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 4(3), 691-705.
- Maydilla, P., & Fitriani, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Metro. *Jurnal Manajemen DISVERSIFIKASI*, 2(2), 505-513.
- Simanjuntak, B., & Hamali, A. Y. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank BNI 1946 (Persero) Tbk. Kantor Cabang Asia Afrika Bandung.
- Sitinjak, D., Hendriati, Y., & Firdiyansyah, I. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Pekerja. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 5(3), 362-371.
- Sugiyono, D (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.
- Sugiyono, D (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D. Penerbit Cv. Alfabeta: Bandung, 225, 87.
- Suhadi, F. A.(2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tabassam Almakshum Tour Dan Travel (Doctoral Dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- Suhadi, F. A.(2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tabassam Almakshum Tour Dan Travel (Doctoral Dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Wulandari Ayati (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Layanan Uppkb. Vol.6 No.2 Wulandari R., Rima Eka (2020). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasidan Profesionalisme Terhadap Kinerja Outdoor. Vol1 No2
- Yateno, Y., & Sugeng, S. (2023). Peran mediasi internal marketing terhadap kepuasan kerja pada rumah sakit swasta kota metro. *Derivatif: jurnal manajemen*, 17(1), 22-40.