

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. HOLI MINA JAYA SLUKE**

Muhammad Iqbal Muthohar

Universitas YPPI Rembang
iqballaswar86@gmail.com

Anik Nurhidayati

Universitas YPPI Rembang
anh.angjel@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to show the effect of compensation, motivation, and leadership style on job satisfaction in the production department at PT. Holi Mina Jaya Sluke. The analytical method used by the author in conducting this research is to use quantitative research with a total population of 98 respondents who are employees of the production division of PT. Holi Mina Jaya Sluke. In collecting the data, it is done by distributing questionnaires in which there are several statement items. In this study the variables were divided into several parts including compensation (X1), motivation (X2) and leadership style (X3) as independent variables, and job satisfaction (Y) as the dependent variable. To measure the magnitude of the influence on these variables, the authors use the method of linear regression analysis and multiple regression. The results of the study show that compensation, motivation and satisfaction simultaneously affect job satisfaction. Partially compensation has an effect on job satisfaction, Partially motivation has an effect on job satisfaction, Partially leadership style has no effect on job satisfaction PT. Holi Mina Jaya Sluke.

Keywords: *Compensation, Motivation, Leadership Style, Employee Job Satisfaction. PT. Holi Mina Jaya Sluke*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan pengaruh kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja bagian produksi di PT. Holi Mina Jaya Sluke. Metode analisis yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 98 orang responden yang di mana merupakan karyawan bagian produksi PT. Holi Mina Jaya Sluke. Dalam melakukan pengumpulan data tersebut dilakukan dengan menyebarkan kuesioner di mana ada beberapa butir-butir pernyataan. Pada penelitian ini variabel dibagi menjadi beberapa bagian antara lain Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat. Untuk mengukur besarnya pengaruh pada variabel tersebut maka

penulis menggunakan metode analisis regresi linear dan regresi berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja PT. Holi Mina Jaya Sluke.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan, PT. Holi Mina Jaya Sluke

PENDAHULUAN

Untuk memenuhi kebutuhan ekonomi manusia, korporasi adalah struktur yang dibuat oleh individu, sekelompok orang, atau organisasi lain. Berbagai komponen produksi, termasuk sumber daya manusia, alam, dan modal digabungkan untuk menjalankan operasi produksi dan distribusi. (Chalouiss, 2012). Satu-satunya sumber daya dengan alasan, emosi, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, inspirasi, kekuatan, dan usaha adalah manusia. Masing-masing sumber daya manusia potensial ini memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik perusahaan mencapai tujuannya (Hamali, 2018). Salah satunya ada di kabupaten Rembang yaitu PT. Holi Mina Jaya. Perusahaan yang sudah berdiri sejak 1995 ini berfokus usaha di bidang *food processing*. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Tyas & Sunuharyo, 2018). Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan adanya kompensasi dan gaya kepemimpinan yang kondusif. Dalam hal remunerasi, PT. Holi Mina Jaya menawarkan sejumlah keuntungan. Saat ini ada dua jenis upah yang ditawarkan kepada pekerja oleh PT. Holi Mina Jaya: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Gaji bulanan dan tunjangan hari raya adalah bentuk utama dari remunerasi langsung, yang didasarkan pada penghasilan dasar. Kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja bervariasi

tergantung pada pekerjaan mereka. Adapun kompensasi yang diberikan tidak langsung yaitu berupa jaminan BPJS ketenagakerjaan dan cuti 1 hari kerja setiap satu minggu sekali. Adapun besarnya upah yang diberikan sebagaimana Tabel 1.

Tabel 1. Daftar Upah Karyawan Bagian Produksi PT. Holi Mina Jaya Tahun 2022

No.	Bagian	Upah	Jumlah Karyawan
		Pokok/Bulanan(Rp.)	
1.	Supervisor	3.000.000 – 5.000.000	2 Org
2.	Group Leader	2.500.000 – 4.000.000	7 Org
3.	Line Leader	2.000.000 – 3.000.000	8 Org
4.	Bongkar	1.875.000 – 2.500.000	11 Org
5.	Potong Kepala Ikan	1.875.000 – 2.500.000	40 Org
6.	Proses/Produksi	1.875.000 – 2.500.000	10 Org
7.	Mixing	1.875.000 – 2.500.000	12 Org
8.	Packing	1.875.000 – 2.500.000	8 Org
Jumlah			98 Org

Sumber PT. Holi Mina Jaya, 2022

Berdasarkan tabel 1 upah yang diterima karyawan PT. Holi Mina Jaya secara keseluruhan berada di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) tahun 2022 yang ada di Kabupaten Rembang yaitu Rp. 2.874.322,05. Karyawan bagian produksi PT. Holi Mina Jaya berjumlah 98 orang dengan lama masa kerja rata-rata 1-13 tahun dan jumlah keluar masuk karyawan pada tahun 2022 sebanyak 40%. (PT. Holi Mina Jaya 2022). Adapun permasalahan yang timbul di PT. Holi Mina Jaya yaitu pemimpin kurang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk dapat mengembangkan dirinya dengan mencoba menyelesaikan permasalahan lama dengan inovasi dan ide dari para karyawan, respon karyawan terhadap karyawan masih rendah, kepemimpinan perlu dioptimalkan dalam meningkatkan kinerja karyawan, peranan kepemimpinan belum efektif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Seorang individu akan selalu berusaha agar mampu dapat beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan demikian pula ketika berkerja, manusia tidak dapat dipisahkan dengan keadaan yang ada disekitar tempat kerja yaitu gaya kepemimpinan. Ketika gaya kepemimpinan tidak kondusif maka kemungkinan besar akan mempengaruhi kepuasan karyawan pada perusahaan tersebut. Setiap karyawan mengharapkan mendapatkan apa yang ia inginkan atau rasa puas dari tempat ia bekerja. Oleh karena itu pada umumnya

kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat pribadi dikarenakan pada tiap orang memiliki tingkat kepuasan yang beda dan tidak sama sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada tiap orang, Semakin banyaknya aspek dalam suatu pekerjaan yang sesuai dengan rasa keinginan oleh seseorang, maka akan tinggi pula kepuasan yang akan diperoleh. Dikarenakan SDM adalah aset penting untuk berjalannya suatu operasional pada perusahaan ritel dan belum banyaknya penelitian yang dilakukan mengenai kepuasan karyawan khususnya pada industri retail. Sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut yang membahas topik untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap terkait faktor yang membentuk kepuasan kerja khususnya pada industri makanan.

TELAAH LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Keith dalam Mangkunegara (2017) adalah rasa dukungan atau kekurangan yang dirasakan orang dalam bekerja. Sebaliknya, Robbins (2015) menemukan hubungan antara kepuasan kerja dan ketidakhadiran serta perputaran karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan yang lebih besar dapat menyebabkan tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah. Hipotesis penetapan tujuan menunjukkan bahwa seseorang mengabdikan diri untuk mencapai tujuannya. Tindakan yang diambil sebagai akibat dari komitmen ini akan berdampak pada kepuasan kerja. Dimungkinkan untuk memikirkan pencapaian tujuan (tujuan) yang telah ditentukan sebelumnya sebagai tujuan pribadi atau tingkat kepuasan kerja.

Kompensasi

Hasibuan (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan moneter, komoditas langsung atau tidak langsung yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada bisnis. Tingkat gaji merupakan faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja bagi sebagian besar pekerja. Gaji memainkan peran penting dalam menentukan bahagia atau tidaknya seseorang pada posisinya. (Utama dan Mulyantomo dalam Kurniawan, 2015). Menurut penelitian Sahrudin (2018), remunerasi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Menurut hipotesis penetapan tujuan, kepuasan kerja karyawan akan meningkat

jika mereka mendapatkan remunerasi yang tinggi dan memadai untuk melakukan pekerjaannya.

Motivasi

Motivasi seseorang adalah apa yang mendorong mereka untuk berusaha mencapai atau mencapai apa yang mereka inginkan, baik dengan cara yang baik atau buruk. Menurut Hasibuan (2020), motivasi adalah dorongan sejumlah proses perilaku manusia yang membantu manusia mencapai tujuannya. Proses tersebut meliputi aspek yang membangkitkan, mengarahkan, menopang, menunjukkan, intensitas, berkesinambungan, dan memiliki tujuan. Mangkunegara (2017) menyoroti fakta bahwa inspirasi adalah perasaan yang memaksa orang untuk bertindak. Hal ini sesuai dengan temuan Ardianti et al. (2018), yang menemukan bahwa keinginan intrinsik untuk bekerja dengan baik merupakan faktor utama dalam kepuasan kerja secara keseluruhan. Hubungan *goal setting theory* dengan motivasi yaitu apabila motivasi kerja tinggi dan bagus untuk menjalankan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan

Kartono (2020) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku atau strategi yang digunakan untuk mempengaruhi sikap, keyakinan, dan tindakan orang-orang di dalam organisasi bawahan. Sementara itu, Robbins (2015) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan yang positif dikaitkan dengan peningkatan kinerja karyawan melalui pembinaan lingkungan kerja yang lebih positif, mendorong lebih banyak inovasi, dan meningkatkan suasana hati karyawan secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Sinurat (2017) yang menunjukkan bahwa pendekatan pemimpin terhadap manajemen berdampak besar pada kebahagiaan pekerja di tempat kerja. Hubungan *goal setting theory* dengan gaya kepemimpinan yaitu apabila pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keahliannya masing-masing untuk melaksanakan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini terdapat populasi karyawan bagian produksi PT. Holi Mina Jaya Sluke sebanyak 98 orang, jadi jumlah sampel yang digunakan responden sebanyak 98 di mana mengesampingkan seorang kepala produksi. Agar hasil penelitian yang dilakukan terhadap sampel masih bisa dipercaya (dapat mewakili karakteristik populasi), pemilihan sampel yang dilakukan harus tepat, hal ini disebut dengan teknik sampling. Penulis melakukan teknik *non-probability sampling* dengan teknik sampel sampling jenuh yang teknik penentuan sampel di mana setiap anggota populasi dipilih menjadi responden. Menurut Arikunto (dalam Pangarso dan Ramadhyanti, 2015) apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dikarenakan jumlahnya hanya 98 karyawan, maka penulis memutuskan untuk meneliti keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan untuk melakukan uji instrumen. Analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), dan kajian koefisien determinasi merupakan metode analisis data yang digunakan (R2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,621	> 0,312	Valid
2.	0,623	> 0,312	Valid
3.	0,725	> 0,312	Valid
4.	0,693	> 0,312	Valid
5.	0,415	> 0,312	Valid
6.	0,677	> 0,312	Valid
7.	0,637	> 0,312	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Jawaban masing-masing butir dilakukan analisis validitas memiliki nilai r_{hitung} pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dikatakan valid.

Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,616	> 0,312	Valid
2.	0,737	> 0,312	Valid
3.	0,582	> 0,312	Valid
4.	0,554	> 0,312	Valid
5.	0,590	> 0,312	Valid
6.	0,549	> 0,312	Valid
7.	0,387	> 0,312	Valid
8.	0,748	> 0,312	Valid
9.	0,404	> 0,312	Valid
10.	0,439	> 0,312	Valid
11.	0,638	> 0,312	Valid
12.	0,723	> 0,312	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dikatakan valid.

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₃)

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,671	> 0,312	Valid
2.	0,657	> 0,312	Valid
3.	0,521	> 0,312	Valid
4.	0,672	> 0,312	Valid
5.	0,571	> 0,312	Valid
6.	0,654	> 0,312	Valid
7.	0,670	> 0,312	Valid
8.	0,534	> 0,312	Valid
9.	0,671	> 0,312	Valid
10.	0,738	> 0,312	Valid
11.	0,672	> 0,312	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Jawaban masing-masing butir dilakukan analisis validitas memiliki nilai r_{hitung} pada Tabel 4 menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dikatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,444	> 0,312	Valid
2.	0,753	> 0,312	Valid
3.	0,667	> 0,312	Valid
4.	0,604	> 0,312	Valid
5.	0,518	> 0,312	Valid
6.	0,586	> 0,312	Valid
7.	0,765	> 0,312	Valid
8.	0,352	> 0,312	Valid
9.	0,459	> 0,312	Valid
10.	0,534	> 0,312	Valid
11.	0,660	> 0,312	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Jawaban masing-masing butir dilakukan analisis validitas memiliki nilai r_{hitung} pada Tabel 5 menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas 40 Responden

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	0,744	> 0,70	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,821	> 0,70	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,888	> 0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,799	> 0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2023

Semua variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih tinggi dari standarisasi reliabel yaitu 0,70, seperti terlihat pada tabel hasil uji reliabilitas. Akibatnya maka dapat menyimpulkan bahwa informasi yang dikumpulkan melalui kuesioner adalah reliabel.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Koefisien Regresi (β)

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Std. Error
Konstanta (β)	4,605	3,466
Kompensasi (X_1)	0,782	0,149
Motivasi (X_2)	0,425	0,98
Gaya Kepemimpinan (X_3)	-0,061	0,091

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dengan memperhatikan hasil regresi pada Tabel di atas, maka persamaan dalam pengujian adalah:

$$Y = 4,605 + 0,782X_1 + 0,425X_2 + - 0,061X_3 + e$$

- Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diberikan intreprtasi bahwa nilai konstanta sebesar 4,605 artinya jika ketiga variabel independen yang meliputi motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan dianggap konstan maka variabel kepuasan kerja mempunyai nilai sebesar 4,605.
- Dengan koefisien regresi kompensasi sebesar 0,782, kita mengetahui bahwa kenaikan gaji sebesar 1 point menyebabkan kenaikan kebahagiaan di tempat kerja sebesar 0,782%.
- Koefisien regresi motivasi adalah 0,425, sehingga peningkatan satu poin dalam motivasi menghasilkan peningkatan sebesar 0,425 unit dalam kebahagiaan di tempat kerja.
- Kepuasan kerja turun sebesar 0,061 untuk setiap 1 poin peningkatan gaya kepemimpinan (koefisien regresi = -0,061), maka variabel ini berhubungan negatif dengan produktivitas.

Berdasarkan persamaan regresi, faktor kompensasi merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi PT. Tingkat kepuasan kerja pekerja Holi Mina Jaya.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial Variabel Independen

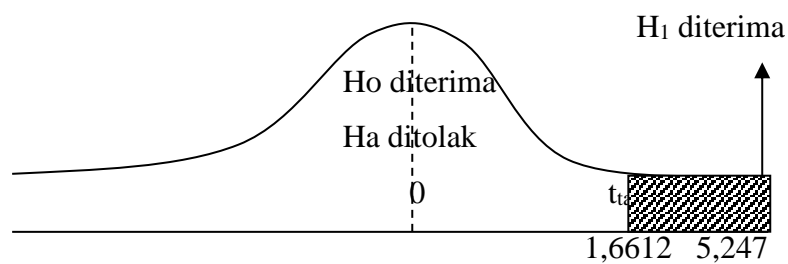
Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Hasil	Keterangan
Kompensasi	5,247	$\frac{1,661}{2}$	Positif	H ₁ Diterima
Motivasi	4,347	$\frac{1,661}{2}$	Positif	H ₂ Diterima
Gaya kepemimpinan	- 0,674	$\frac{1,661}{2}$	Negatif	H ₃ Ditolak

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel dapat dijelaskan bahwa hasil uji secara parsial masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Hasil Uji Hipotesis 1

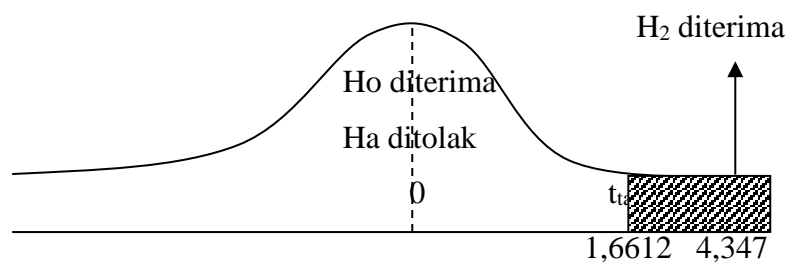
Menurut hipotesis pertama, gaji adalah salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi seberapa bahagia seseorang dengan posisinya saat ini. Karena thitung lebih besar dari ttabel ($5,247 > 1,6612$), kita dapat menerima H_1 dan mengabaikan H_0 . Menurut data, hubungan positif antara gaji dan kepuasan di tempat kerja dapat disimpulkan. Gambar 1 di bawah menggambarkan hal ini:



Gambar 1. Kurva Hasil Uji Hipotesis Pertama

b. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua ini mengusulkan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan meningkatkan pengalaman pekerja di tempat kerja. Selisih antara nilai thitung dan ttabel adalah 4,347, dan karena thitung lebih tinggi dari ttabel ($4,347 > 1,6612$), maka H_2 diterima. Jelas dari studi yang dilakukan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan substansial terhadap keterlibatan pekerja. Untuk ilustrasinya, lihat Gambar 2:

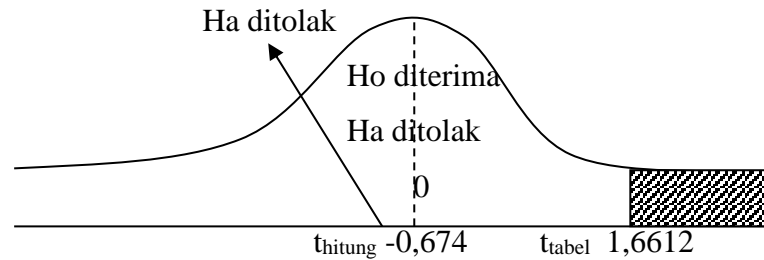


Gambar 2. Kurva Hasil Uji Hipotesis Kedua

c. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga adalah bahwa pendekatan seorang pemimpin terhadap perannya

secara signifikan memengaruhi kebahagiaan stafnya. Karena $(-0,674 < 1,6612)$ lebih kecil dari $(1,6612)$, kita dapat menyimpulkan bahwa H_3 tidak didukung. Ini karena thitung kurang dari ttabel. Penelitian menemukan hubungan negatif dan tidak signifikan secara statistik antara gaya kepemimpinan dan kebahagiaan pekerja. Sebagai ilustrasi, perhatikan Gambar V.3:



Gambar 3. Kurva Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Uji Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model	Adjusted R Square
Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Bagian Produksi PT. Holi Mina Jaya	0,621

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa faktor remunerasi, motivasi, dan kepemimpinan menyumbang 62,1% dari varian dalam kepuasan kerja yang dilaporkan setelah disesuaikan dengan kovariat. Sisanya 37,9% dapat dikaitkan dengan berbagai elemen yang tidak diperhitungkan, seperti budaya organisasi dan disiplin kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Analisis statistik tahap pertama menegaskan bahwa hipotesis kerja penyelidikan ini benar. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Holi Mina Jaya bagian staf produksi. Uang dan bentuk lain dari pembayaran langsung atau tidak langsung untuk layanan yang diberikan semuanya termasuk dalam definisi luas “kompensasi” (Hasibuan, 2020). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian lain, terutama

penelitian Sahrudin (2018), yang menemukan bahwa gaji yang lebih tinggi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja bagi pekerja. Karyawan di PT. Holi Mina Jaya lebih puas dengan pekerjaannya ketika mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Namun, jika pekerja dibayar rendah, mereka akan kurang puas dengan pekerjaan mereka. Temuan dari penelitian ini konsisten dengan teori penetapan tujuan, yang memprediksi bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi akan mengikuti dari gaji yang lebih baik untuk pekerja. Tingkat kompensasi berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, kenaikan gaji di PT. Holi Mina Jaya Sluke, Kabupaten Rembang, akan meningkatkan kebahagiaan pekerja di tempat kerja secara signifikan. Penelitian ini menemukan hubungan yang menguntungkan antara gaji dan kinerja pada PT. Holi Muna Jaya, menyarankan agar strategi kompensasi perusahaan berhasil. Selain itu, tunjangan seperti cuti berbayar dan asuransi kesehatan mungkin berdampak signifikan pada kepuasan pekerja dalam pekerjaan mereka.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa hipotesis kerja valid dalam penyelidikan ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja di PT. Holi Mina Jaya mendapat manfaat besar dari motivasi intrinsik mereka yang tinggi. Menurut Hasibuan (2020), Untuk membangun kecintaan pada pekerjaannya dan keinginan untuk bekerja sama, sukses, dan menggabungkan semua upaya untuk mencapai kepuasan, seseorang membutuhkan motivasi. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kesenangan karyawan di tempat kerja sangat meningkat dengan motivasi. (Ardianti et al., 2018). Oleh karena itu, jika PT. Karyawan Holi Mina Jaya mendapatkan tingkat motivasi yang tinggi, kepuasan kerja juga akan tinggi, dan jika mereka mendapatkan tingkat motivasi yang rendah, kepuasan kerja akan turun. Temuan mendukung hipotesis penetapan tujuan, yang memprediksi bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat diharapkan saat pekerja diberi insentif untuk tampil di level tertinggi mereka. Motivasi kerja meningkat ketika kepuasan kerja kuat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan moral pada PT. Holi Mina Jaya Sluke, Kabupaten Rembang, akan menghasilkan peningkatan kebahagiaan pekerja yang sepadan. Pekerja di PT. Holi Mina Jaya lebih puas dengan pekerjaannya karena insentif yang mereka dapatkan, menurut

survei ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penolakan hipotesis ditunjukkan oleh uji hipotesis ketiga penelitian. Temuan penelitian ini menguatkan hipotesis bahwa PT. Gaya kepemimpinan Holi Min Jaya tidak berpengaruh buruk terhadap kepuasan pekerja. Sederhananya, gaya seorang pemimpin adalah cara yang dia pilih untuk memberikan pengaruh psikologis dan perilaku kepada bawahannya (Kartono, 2020). Temuan dari penelitian ini sejalan dengan teori penetapan tujuan kepemimpinan, yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kebahagiaan karyawan di tempat kerja dengan jumlah yang sederhana namun signifikan secara statistik. Hal ini bertentangan dengan temuan penelitian lain, seperti Sinurat (2017), yang mengungkapkan bahwa pendekatan pemimpin terhadap team building secara signifikan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan PT. Gaya kepemimpinan Manajer Holi Mina Jaya tidak banyak berpengaruh terhadap kepuasan karyawannya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan PT. Pimpinan puncak Holi Mina Jaya tidak berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepemimpinan yang kohesif, cerdas, dan intelektual belum terbukti secara signifikan meningkatkan kebahagiaan karyawan dalam bekerja.

SIMPULAN

Kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang positif secara signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) di PT. Holi Mina Jaya. Dapat ditarik kesimpulan setiap peningkatan kompensasi akan berdampak pada peningkatan kepuasan karyawan, begitu juga sebaliknya. Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang positif secara signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) di PT. Holi Mina Jaya. Dapat ditarik kesimpulan setiap peningkatan motivasi akan berdampak pada peningkatan kepuasan karyawan, begitu juga sebaliknya. Gaya kepemimpinan (X3) tidak memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) di PT. Holi Mina Jaya. Kompensasi, motivasi, dan Gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang positif secara signifikan terhadap kepuasan karyawan (Y) di PT. Holi Mina Jaya. Dapat ditarik kesimpulan setiap peningkatan kualitas gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi akan berdampak pada peningkatan

kepuasan karyawan, begitu juga sebaliknya. Saran untuk peneliti selanjutnya, Berdasarkan hasil bahasan penelitian pada PT. Holi Mina Jaya maka saran dan masukan yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji lebih dalam lagi terkait faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Masih banyak faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, dan sebagainya yang perlu dilakukan penelitian lebih mendalam karena memiliki dampak yang penting dan berguna bagi perusahaan dan ilmu pengetahuan. Saran yang dapat diberikan bagi pihak pimpinan PT. Holi Mina Jaya, berdasarkan hasil penelitian ini maka disarankan untuk mengkaji lebih dalam terkait bagaimana cara memimpin para karyawan dengan lebih baik serta pemberian kompensasi / upah kepada para karyawan. Bagaimana cara pemimpin menjalankan perannya dan pemberian kompensasi akan berdampak pada kepuasan kerja para karyawan, maka dari itu pimpinan perusahaan disarankan untuk mempertimbangkan hal-hal tersebut demi kebaikan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardianti, F. E., Qomariyah, N., Wibowo, Y. G. (2018) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi', *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8, 1, 13-31.
- Chalouiss. (2012) .Pengertian dan bentuk perusahaan atau badan usaha. <http://chalouiss.blogspot.com/2012/09/pengertian-dan-bentuk-perusahaan-atau.html>, 29/08/2022
- Ghozali, I. (2018) 'Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program IBM SPSS 20', Edisi 6, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Ghozali, I. (2020). *Grand Theory 25*. Semarang, Badan Penerbit Universitas diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2020) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, K. (2020) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi Ke-20, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Kurniawan, K., Y. (2015) 'Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Parit Padang Global', *Jurnal AGORA*, 3, 2, 115-120.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, (2017) 'Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan', Remaja Rosdakarya, Bandung
- Robbins, S., P. (2015) 'Perilaku Organisas'i, Edisi Kesebelas, Jakarta. Indonesia,

Kelompok Gramedia.

- Sahrudin, S., N. (2019). 'Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sultan Raja Palu', *Jurnal Katalogis*, 6, 2, 53-63.
- Satriawan, I., G. W. & Ardana, I., K. (2019) 'Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *jurnal Manajemen Unud*, 8, 3, 1176-1202.
- Sinurat, E., J. (2017) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Himawan Putra Medan', *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3, 2, 92-106.
- Sugiyono. (2019) *Metode Penelitian Manajemen Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-23, CV. Alfabeta, Bandung.