

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan di Kabupaten Karanganyar

Fatsal Nur Jati Sekar, Indra Pratama, Mohammad Najib, Fajar Al Rahmatulloh, Rafiqi Bagus Apriyanto,
Zulfiqar Zaid

Bisnis Digital, Komunikasi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Karanganyar
pratama.indr2876@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan-perusahaan swasta di Kabupaten Karanganyar. Kepuasan kerja dipandang sebagai aspek penting dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan, di mana kepemimpinan dan kompensasi sering dianggap sebagai dua faktor penentunya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 135 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang adil dan layak lebih berdampak secara langsung terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Implikasi praktis dari penelitian ini mendorong perusahaan untuk meninjau ulang skema kompensasi guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan produktif.

Kata kunci: Kepemimpinan; Kompensasi; Kepuasan Kerja

1. Latar Belakang

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas, loyalitas, serta stabilitas karyawan dalam suatu organisasi (Kim & Jang, 2020). Kepuasan kerja tidak hanya mencerminkan tingkat kesejahteraan psikologis karyawan, tetapi juga berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara menyeluruh (Nuruzzaman et al., 2021). Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya berfokus pada pencapaian target operasional, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan individu-individu yang menjadi penggerak utama roda perusahaan. Dua faktor utama yang telah lama menjadi perhatian dalam studi-studi terkait kepuasan kerja adalah kepemimpinan dan kompensasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan inspirasi, serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan suportif terbukti memiliki hubungan positif terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja (Andriani & Faris, 2022). Sementara itu, kompensasi berperan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan secara material, tetapi juga memberikan rasa dihargai yang berdampak pada kepuasan kerja secara menyeluruh (Patiar & Wang, 2020).

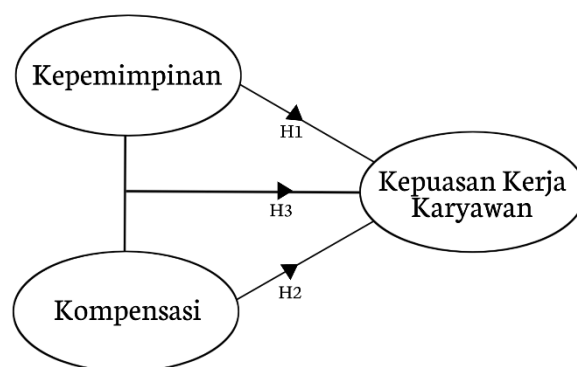
Meskipun demikian, hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja tidak selalu bersifat langsung. Banyak penelitian menunjukkan adanya peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh kedua faktor tersebut (Rahman et al., 2024). Kepuasan kerja menjadi dorongan internal maupun eksternal yang menentukan sejauh mana seseorang berkomitmen terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan cenderung merasa lebih puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, terlepas dari beban kerja atau tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, mengkaji kepuasan kerja sebagai variabel intervening menjadi relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh dalam hubungan antara kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja (Putu Ayu Sutini et al., 2024). Dalam konteks lokal, khususnya di Kabupaten Karanganyar, perkembangan sektor industri dan jasa memberikan tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia. Di tengah tingginya ekspektasi terhadap efisiensi dan hasil kerja,

perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor psikologis yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kepuasan kerja. Sayangnya, studi mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan fokus pada wilayah ini masih tergolong terbatas. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian empiris yang mendalam untuk memahami dinamika hubungan antar variabel tersebut secara lebih komprehensif (Ashary, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Karanganyar. Diharapkan, hasil dari penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori-teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan dalam merumuskan strategi kebijakan organisasi yang berorientasi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan serta pencapaian kinerja organisasi yang optimal.

2. Metode Penelitian

2.1. Kerangka Berfikir



2.2. Hipotesis

H1: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis ini menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh manajemen (misalnya gaya partisipatif, transformasional, atau suportif), maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

H2: Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hipotesis ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, kompensasi yang adil dan kompetitif (seperti gaji, bonus, tunjangan) akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai dan diperhatikan.

H3: Kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Hipotesis ini menyatakan bahwa kepemimpinan memengaruhi bagaimana sistem kompensasi diterapkan atau dirasakan oleh karyawan. Pemimpin yang baik cenderung lebih adil, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan bawahannya, termasuk dalam hal pemberian kompensasi.

2.3. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Pendekatan kausal digunakan untuk mengetahui dan menguji pengaruh langsung antara dua atau lebih variabel, yaitu kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Jenis penelitian ini dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif dan terukur mengenai hubungan sebab-akibat antar variabel yang diteliti (Irawati, 2018). Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara statistik.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup kepada para responden yang telah memenuhi kriteria tertentu. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju", yang memungkinkan responden memberikan penilaian atas setiap pernyataan yang diberikan secara lebih variatif dan terukur. Skala ini dipilih karena dapat menangkap tingkat persepsi dan sikap responden secara kuantitatif, serta mempermudah dalam pengolahan data secara statistik. Sebelum disebarkan, kuesioner telah melalui proses uji coba terbatas guna memastikan validitas dan reliabilitasnya (Rizal et al., 2014).

2.5. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di beberapa perusahaan swasta yang berlokasi di Kabupaten Karanganyar. Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sebagai berikut: (1) merupakan karyawan tetap, (2) memiliki masa kerja minimal satu tahun, dan (3) bersedia secara sukarela untuk mengisi kuesioner penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah responden yang berhasil dikumpulkan adalah sebanyak 135 orang. Jumlah ini dianggap cukup representatif untuk memberikan gambaran yang valid mengenai kondisi populasi (Yohanes Susanto, 2016).

2.6. Teknik Analisis

Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan statistik melalui bantuan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Tahapan analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa langkah, yaitu: (1) Uji Validitas untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur; (2) Uji Reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen; (3) Uji Normalitas untuk melihat apakah data berdistribusi normal; (4) Uji One Sample Kolmogorov Smirnov; (5) Uji Multikolinearitas untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan yang terlalu tinggi antar variabel independen; (6) Uji Autokorelasi; (7) Uji Heteroskedastisitas guna mengetahui ada tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik; (8) Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengukur pengaruh simultan maupun parsial variabel independen terhadap variabel dependen; (8) Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen; serta (9) Uji T (parsial) dan Uji F (simultan) untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini melibatkan responden yang terdiri dari berbagai karakteristik demografis untuk memperoleh gambaran yang representatif terkait kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan-perusahaan yang berada di Kabupaten Karanganyar. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 78 orang (75,8%), sedangkan responden perempuan berjumlah 57 orang (42,2%). Dilihat dari lama bekerja di perusahaan, mayoritas responden berada pada kategori 1–3 tahun sebanyak 81 orang (60,0%). Responden yang telah bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 22 orang (16,3%), sedangkan yang telah bekerja selama 4–6 tahun sebanyak 23 orang (17,0%), dan lebih dari 6 tahun sebanyak 9 orang (6,7%). Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia 18–25 tahun sebanyak 81 orang (60%). Kemudian, usia 26–35 tahun sebanyak 40 orang (29,6%), usia 36–45 tahun sebanyak 12 orang (8,9%), dan di atas 45 tahun hanya sebanyak 2 orang (1,5%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan karyawan muda dengan masa kerja relatif singkat, yang memungkinkan adanya pengaruh besar dari faktor kepemimpinan dan kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja mereka.

Tabel 1. Profil Responden

No	Deskripsi	Total	%
1	Jenis kelamin		
	a. Laki laki	78	57,8
	b. Perempuan	57	42,2
2	Lama Bekerja Di Perusahaan		
	a. < 1 Tahun	22	16,3
	b. 1-3 Tahun	81	60,0
	c. 4-6 Tahun	23	17,0
	d. > 6 Tahun	9	6,7
3	Umur		
	18 - 25 tahun	81	60,0
	26 - 35 tahun	40	29,6
	36 - 45 tahun	12	8,9
	Diatas 45 tahun	2	1,5

3.1. Uji Validitas

Menunjukkan hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan yang digunakan dalam instrumen penelitian untuk tiga variabel, yaitu kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja. Validitas diukur menggunakan korelasi Pearson antara masing-masing item dengan total skor variabel. Dengan jumlah responden sebanyak 135 orang, nilai r tabel yang digunakan sebagai acuan adalah sebesar 0,169. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item dalam variabel kepemimpinan (KP1–KP5) memiliki nilai korelasi antara 0,754 hingga 0,812, yang semuanya lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat dinyatakan valid. Demikian pula, pada variabel kompensasi (KM1–KM5), seluruh item memiliki nilai korelasi yang berkisar antara 0,580 hingga 0,793. Meskipun beberapa nilai, seperti KM4, berada pada kisaran yang lebih rendah, namun tetap melampaui ambang batas r tabel, sehingga semua item dinyatakan valid. Untuk variabel kepuasan kerja (KK1–KK6), nilai Pearson Correlation berada antara 0,612 hingga 0,726, dan semuanya juga melebihi nilai r tabel, sehingga seluruh item pada variabel ini juga dapat dikatakan valid. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner telah mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya. Berdasarkan penjelasan diatas menunjukkan bahwa nilai Pearson Correlation $> r$ tabel (0,169). Artinya data penelitian pada tiap item pernyataan variabel dinyatakan valid.

3.2. Uji Reabilitas

Tabel 2. Uji Reabilitas

Variabel	Item	Kriteria	Cronbach Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan	5	0.06	0.843	Reliabel
Kompensasi	5	0.06	0.766	Reliabel
Kepuasan Kerja	6	0.06	0.783	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada lima item variabel kepemimpinan sebesar $0.843 > 0.60$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan reliabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 84,3%. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada lima item variabel kompensasi sebesar $0.766 > 0.60$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan reliabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 76,6%. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada enam item variabel kepuasan kerja sebesar $0.783 > 0.60$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan reliabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 78,3%.

3.3. Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan grafik P-Plot diatas menunjukkan bahwa titik-titik data mengitari dan mendekat garis diagonal. Artinya dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal. Meskipun data terdistribusi normal secara grafik namun perlu diuji secara statistik menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi terdistribusi secara normal, yang merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linear. Berdasarkan grafik P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal dan tidak menyimpang secara ekstrem. Pola ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Oleh karena itu, secara visual dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Namun demikian, untuk memperkuat kesimpulan ini dan menghindari kesalahan interpretasi visual, uji normalitas sebaiknya juga didukung dengan uji statistik seperti One Sample Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Jika nilai signifikansi dari uji statistik tersebut $> 0,05$, maka data dianggap terdistribusi normal secara statistik. Dengan demikian, uji normalitas yang dilakukan baik secara visual maupun statistik memberikan keyakinan bahwa data dalam penelitian ini telah memenuhi syarat distribusi normal dan layak untuk dilanjutkan pada tahap analisis regresi linear.

3.3.2 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

Uji normalitas secara statistik dalam penelitian ini juga dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi residual dari model regresi mengikuti distribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,193. Karena nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,193 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa residual dari model regresi terdistribusi secara normal secara statistik. Hal ini memperkuat hasil uji visual melalui grafik P-P Plot sebelumnya, yang juga menunjukkan pola titik data yang mendekati garis diagonal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka model regresi linear yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi salah satu syarat penting dalam analisis inferensial, sehingga hasil analisis dapat dikatakan valid dan dapat diinterpretasikan secara lebih akurat. Menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig sebesar $0,070 > 0,05$. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara statistik data terdistribusi secara normal.

3.3.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi, yang dapat mengganggu validitas hasil estimasi. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dianalisis menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Berdasarkan hasil, nilai Tolerance untuk variabel kepemimpinan dan kompensasi adalah sebesar 0,551, sedangkan nilai VIF untuk kedua variabel adalah sebesar 1,813. Kedua nilai tersebut memenuhi kriteria umum yang digunakan, yaitu $Tolerance > 0,10$ dan $VIF < 10$, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antara variabel independen dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi tidak saling mempengaruhi secara linear berlebihan, sehingga hasil regresi dapat diinterpretasikan secara independen dan dapat dipercaya untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0,10$ pada variabel kepemimpinan dan kompensasi. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak memiliki masalah multikolinieritas.

3.3.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pola keterkaitan (dependensi) antar data residual dalam model regresi. Salah satu metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah Runs Test, yang melihat pola urutan nilai residual berdasarkan median. Berdasarkan hasil yang diujikan, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah sebesar 0,020. Karena nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,020 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi autokorelasi dalam data residual. Artinya, terdapat ketidakteraturan atau pola berulang dalam susunan residual yang menunjukkan bahwa asumsi bebas autokorelasi tidak terpenuhi secara sempurna. Kondisi ini perlu mendapat perhatian lebih lanjut karena keberadaan autokorelasi dapat mempengaruhi ketepatan estimasi model regresi dan mengakibatkan bias dalam hasil interpretasi. Oleh karena itu, peneliti perlu mempertimbangkan teknik koreksi atau model alternatif apabila autokorelasi ini dianggap signifikan terhadap hasil analisis. Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig sebesar $0,020 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki masalah autokorelasi.

3.3.5 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi mengalami gejala ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berdasarkan tabel hasil uji, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kepemimpinan adalah sebesar 0,261 dan untuk variabel kompensasi sebesar 0,947. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, variabel-variabel dalam penelitian ini dapat dianggap memenuhi asumsi klasik mengenai kesamaan varians residual, yang berarti model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa nilai sig pada variabel kepemimpinan dan kompensasi $> 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

3.4. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang disajikan dalam Tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien determinasi (Adjusted R-Square) sebesar 0,519. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 51,9% variabel dependen, yaitu kepuasan kerja, dapat dijelaskan oleh dua variabel independen yang diteliti, yakni kepemimpinan dan kompensasi. Sementara itu, sebesar 48,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau faktor pribadi karyawan. Nilai R sebesar 0,725 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja secara simultan. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dapat dikatakan cukup baik dalam menjelaskan pengaruh kedua variabel independen terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan

Hasil uji R² : Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,519 yang berarti bahwa kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan kompensasi sebesar 51,9%, sedangkan sisanya 48,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil uji F-Test: Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa **KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI SECARA BERSAMA-SAMA BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KEPUASAN KERJA.**

Hasil uji F dalam analisis ANOVA menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Nilai F hitung sebesar 73,316 juga memperkuat bukti bahwa model regresi yang melibatkan kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan dan kompensasi memberikan kontribusi yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji T-Test: Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai β sebesar 0,138 dan nilai sig sebesar $0,098 < 0,05$, yang berarti bahwa **KEPEMIMPINAN TIDAK BERPENGARUH SIGNIFIKAN TERHADAP KEPUASAN KERJA**.

Hasil uji T dalam analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien (β) sebesar 0,731 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang berada di bawah ambang batas 0,05 ($0,000 < 0,05$). Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sebaliknya, variabel kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,138 dengan nilai signifikansi 0,098, yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,098 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara parsial dalam model yang digunakan.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menandakan bahwa kedua variabel tersebut, secara bersama-sama, memiliki peranan penting dalam menjelaskan variabilitas kepuasan kerja karyawan di perusahaan-perusahaan yang menjadi objek penelitian. Namun, secara parsial, hanya kompensasi yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien beta sebesar 0,731. Ini menandakan bahwa persepsi karyawan terhadap kompensasi yang diterima—baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya—berkontribusi secara kuat terhadap kepuasan kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti Afifah & Al Musaddeq (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan sesuai ekspektasi mampu meningkatkan motivasi serta loyalitas karyawan.

Sementara itu, variabel kepemimpinan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,098 ($> 0,05$), yang berarti pengaruhnya tidak signifikan secara statistik terhadap kepuasan kerja. Meskipun demikian, bukan berarti kepemimpinan tidak penting. Ketidaksignifikanan ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor, seperti gaya kepemimpinan yang belum sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan muda (mayoritas responden berusia 18–25 tahun), atau komunikasi dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan yang masih minim. Hal ini senada dengan temuan Novitasari et al. (2024), yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dapat melemah apabila tidak didukung oleh hubungan interpersonal yang kuat dan pemahaman kontekstual terhadap kebutuhan individu.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memperkuat pentingnya kompensasi sebagai faktor utama dalam membentuk kepuasan kerja, sementara efektivitas kepemimpinan memerlukan pendekatan yang lebih adaptif dan partisipatif agar dapat berdampak lebih besar. Perusahaan disarankan untuk mengembangkan skema kompensasi yang lebih kompetitif serta meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan berbasis empati, komunikasi terbuka, dan penguatan nilai-nilai kolaboratif.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Karanganyar. Namun, secara parsial hanya variabel kompensasi yang terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi faktor dominan dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan, sementara pengaruh kepemimpinan belum menunjukkan signifikansi secara statistik. Kompensasi yang adil dan sesuai harapan terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan secara langsung. Sebaliknya, ketidaksignifikanan pengaruh kepemimpinan diduga disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang belum sesuai dengan preferensi mayoritas karyawan yang berusia muda. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali sistem kompensasi yang diterapkan serta melakukan peningkatan kapasitas kepemimpinan agar lebih adaptif, partisipatif, dan mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, temuan ini juga dapat menjadi acuan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang kebijakan yang berfokus pada peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan demi mendukung produktivitas dan keberlanjutan organisasi.

Referensi

- Abugre, J. B., & Nasere, D. (2020). Do high-performance work systems mediate the relationship between HR practices and employee performance in multinational corporations (MNCs) in developing economies? *African Journal of Economic and Management Studies*, 11(4), 541–557. <https://doi.org/10.1108/AJEMS-01-2019-0028>
- Aditya Wijaya, L. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING* Nur Laily Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>

- Afifah, T., & Al Musadieg, M. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 47, Issue 1).
- Akhwanul Akmal, & Ihda Tamini. (2020). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN GAYA MAKMUR MOBIL MEDAN. *Bis-a*, 9(02), 1–11. <https://doi.org/10.55445/bisa.v9i02.38>
- Alhudhori, M., & Aldino, W. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM BERSAUDARA KABUPATEN BUNGO (Vol. 2, Issue 1).
- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 1, Issue 1).
- Ashary, O. W. (2022). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN GOODFELLAS BARBERSHOP. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10).
- Astuti, H. D., & Iskandar, D. (2015). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. CHITOSE INTERNASIONAL Tbk.)*.
- Ayu, D., Palupi, P., & Cahjono, M. P. (2017). Effect of Leadership on the Job Satisfaction with Organizational Commitment and Trust in Leader as Mediators. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6, 400. <https://ssrn.com/abstract=3004373>
- Bao, M. X., Cheng, X., & Smith, D. (2020). A path analysis investigation of the relationships between CEO pay ratios and firm performance mediated by employee satisfaction. *Advances in Accounting*, 48. <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2020.100457>
- Bertay, A. C., & Uras, B. R. (2020). Leverage, bank employee compensation and institutions. *Journal of Banking and Finance*, 111. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2019.105701>
- Bradley, C. (2023). *Utilizing Compensation Strategy to Build a Loyal and Engaged Workforce*. www.nurseleader.com
- Ezra Ikhwandaru, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Organisasi. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 131–144. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2250>
- Febryan Christanto. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BPKAD KABUPATEN BOJONEGORO. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Harliani, J., Mamahani, F., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado* (Vol. 3, Issue 2).
- Hestin Mutmainah. (2013). PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN, DAN PERAN SUPERVISOR TERHADAP KINERJA YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PAGUYUBAN BATIK LAWEYAN SURAKARTA. *GRADUASI*.
- I Putu Purnama Putra, & Ni Wayan Mujiati. (2016). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN TAKE JAPANESE RESTAURANT LEGIAN KUTA BADUNG BALI. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Irawati, R. (2018). ETOWA PACKAGING INDONESIA. In *Journal of Applied Business Administration* (Vol. 2, Issue 1).
- Jarque, A., & Prescott, E. S. (2020). Banker compensation, relative performance, and bank risk. *Journal of the Japanese and International Economies*, 56. <https://doi.org/10.1016/j.jjie.2020.101077>
- Jufrizen, J. (2017). *Article in International Business Management*. <https://doi.org/10.3923/ibm.2017.53.60>
- Kadek, N., Juniari, E., Riana, G., & Subudi, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA NUSA DUA BALI. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Kim, H. S., & Jang, S. C. (Shawn). (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102513>
- Lamingrum, A. K., S1, P., Bisnis, A., Komunikasi, F., & Bisnis, D. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Influence Of Compensation On Employee Motivation To Work On Basic Social Services Bureau At The Regional Secretariat of West Java Province*.
- Lill, J. B. (2020). When the Boss is far away and there is shared pay: The effect of monitoring distance and compensation interdependence on performance misreporting. *Accounting, Organizations and Society*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2020.101143>
- Lin, J. C., Bowser, K. E., Drudi, L. M., DiLosa, K. L., & Yi, J. (2021). Equal pay for equal work: Disparities in compensation in vascular surgery. *Journal of Vascular Surgery*, 74(2), 21S-28S. <https://doi.org/10.1016/j.jvs.2021.03.052>
- Made Bayu Indra Nugraha, & Ida Bagus Ketut Surya. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Makena Muguongo, M. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>
- Mardiani, I. N., & Widiyanto, A. (2021). Pengaruh work-life balance, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Gunanusa Eramandiri. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 985–993. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.456>
- Muhammad, A. (2017). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PT HAMATETSU INDONESIA*.

- Muhammad Yusril, S. A. A. (2017). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, Vol. 3. No. 1.
- Mukrodi, & Komarudin. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWA MEGA. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.
- Nazara, A., Alamsyah Siregar, B., & Rizki, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Esthomih Medan. *Center of Economic Student Journal*, 8(1), 2621–8186. <https://doi.org/10.56750/csej.v8i1.1095>
- Nuruzzaman, A., Chilyatul Baroroh, L., & Mia Audina, R. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1704. <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>
- Nurzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). In *Bisnis Madani* (Vol. 2024, Issue 1). <https://journal.paramadina.ac.id/>
- Ogunnaik, O. O., Akinbola, O. A., & Ojo, O. A. (2014). Effect of Motivation on Job Satisfaction of Selected Sales Representatives. *Journal of Educational and Social Research*. <https://doi.org/10.5901/jesr.2014.v4n1p197>
- Patiar, A., & Wang, Y. (2020). Managers' leadership, compensation and benefits, and departments' performance: Evidence from upscale hotels in Australia: Leadership, compensation and performance. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 29–39. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.005>
- Pendidikan, J., Undiksha, E., Wayan, I., Lantara, A., Ekonomi, J. P., & Ekonomi, F. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. INDONESIA TOURISM DEVELOPMENT CORPORATION (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*.
- Pratiwi, H. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI, DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PT. ADMIRAL LINES BELAWAN. In *Jurnal Bisnis Administrasi* (Vol. 05).
- Putu Ayu Sutini, N., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & dan Pariwisata, B. (2024). *Peranan Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha (2) Ida Ayu Sasmita Dewi (3) (1)(2)(3)* (Vol. 4, Issue 9).
- Rahman, A., Nila Sari, V., & Widian Sari, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 2(2), 262–274. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i2.3034>
- Rahmat Sukarja, & Machasin. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI RIAU. *JURNAL TEPAK MANAJEMEN BISNIS*.
- Rini, O., & Hayati, R. (2016). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI*. 3. <http://download.portalgaruda.org/article.php>
- Rizal, M., Syafie Idrus, M., & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). In *International Journal of Business and Management Invention ISSN* (Vol. 3). Online. www.ijbmi.org
- Rizka, A. E., & Rain Barry, R. (2022). *The Opportunity of Digital and Technology Disruption*.
- Sambiran, B., Sepang, J., & Dotulong, L. O. (2015). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE MANADO THE INFLUENCE OF FINANCIAL INCENTIVES AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE MOTIVATION IN PT. ADIRA FINANCE MANADO* (Vol. 3, Issue 3).
- Sougui, A. O. (2016). *The Impact of Leadership on Employee Motivation in Malaysian Telecommunication Sector*. <https://www.researchgate.net/publication/312491824>
- Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional, P., Variabel Intervening Studi Kasus pada Tunas Madukara Indah, S. P., Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo Bahtiar Efendi, di, Putri Anggraini, D., Efendi, B., & Candra Nurhayati, E. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Tunas Madukara Indah 2 di Desa Sedayu Kecamatan Sapuran Kabupaten Wonosobo). *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 4(4).
- Udin, S. (2020). ANALISIS IMPRESI KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA BERBASIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*, 17(2), 96–110. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i2.31688>
- Wadud, M., & Kurniawan, M. D. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG. *JURNAL ILMIAH EKONOMI GLOBAL MASA KINI*.
- Wahyu Dwi Wicaksono, & Agus Hermani. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PUBLIC DEPARTEMENT BIRO PERJALANAN AN TOUR & TRAVEL. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Wang, H., Lai, C., & Lai, S. (2021). A study on the incentive compensation structure with payroll tax: A continuous-time principal-agent model. *North American Journal of Economics and Finance*, 58. <https://doi.org/10.1016/j.najef.2021.101489>
- Wijana, I. P. O., & Gede Supartha, W. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 13(2), 278. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2024.v13.i02.p06>

- Wijaya, J. I., Hamid, D., & Utami, H. N. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA (Studi pada Kasubag di Lingkungan Universitas Brawijaya Malang)*.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai : Islamic Banking and Finance Journal*, 1(3), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Yohanes Susanto. (2016). KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI PENGARUHNYA TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DI KOTA PALEMBANG. *ISLAMIC BANKING*, Volume 2.
- Yusron Rozzaid, T. H. (2015). Article in Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia . *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v1i2.24>
