Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis
Vol 3 No 2 Desember 2021 | e-ISSN 2716-2249 | p.52-66

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAPKINERJAKARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABELINTERVENING PT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK. MEDAN FAIR

Jam'an Amadi
Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Ibbi
E-mail: jaman.univibbi@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasam kerja sebagai variabel intervening PT Matahari Department Store Tbk Medan Fair. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif, jenis penelitian ini adalah data kuantitatif, data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan sebanyak 32 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dan uji statistik yaitu uji-t (parsial) dan uji-F (simultan) dengan menggunakan *software* SPSS (*statistical package for the social sciences)*. Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store Tbk. Medan Fair dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Kesimpulan penelitian ini adalah baik secara parsial dan simultan, secara parsial maupun simultan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dansignifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Matahari Department Store Tbk Medan Fair.

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

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and compensation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Matahari Department Store Tbk Medan Fair. The method used in this research is descriptive method, this type of research is quantitative data, primary data obtained through questionnaires. The population in this study were all employees at the company as many as 32 employees. The sampling technique used is a saturated sample where the entire population is used as the research sample. The analytical technique used is multiple linear analysis and statistical tests, namely t-test (partial) and F-test (simultaneous) using SPSS (statistical package for the social sciences) software. The test results show that partially or simultaneously the variables of compensation and work spirit have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Matahari Department Store Tbk. Medan Fair with job satisfaction as an intervening variable. The conclusion of this study is that both partially and simultaneously, partially or simultaneously the variables of leadership style and compensation have a positive and significant effect on employee performance with job satisfaction as the intervening variable of PT Matahari Department Store Tbk Medan Fair.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Job Satisfaction, Performance

1. PENDAHULUAN

Di era modern ini seiring dengan berkembangnya suatu usaha, perusahaan dituntut harus memiliki sumber daya yang sangat berkompeten di dalamnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan agar dapat terjadinya keseimbangan antara kebutuhan seberapa banyak pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Pada dasarnya semua perusahaan pasti menginginkan perkembangan yang sangat pesat, baik di bidang usaha itu sendiri, maupun lingkup usaha itu sendiri. Dengan adanya peningkatan produktifitas maka diharapkan akan mengalami peningkatan yang akan menguntungkan perusahaan. Maka dari itu setiap sumberdaya manusia di tuntut harus mempunyai kinerja yang baik bagi perusahaan. Pentingnya Kinerja yaitu sebagai bahan evaluasi atau saran untuk memberikan umpan balik sebagai proses perencanaan untuk tujuan kinerja yang ada pada organisasi menurut Kreitner & Kinicki (2017:66)

Kasmir (2016:189-193) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain Kemampuan dan keahlian, pengetahuan,rancangan kerja ,kepribadian,motivasi kerja,Gaya kepemimpinan Budaya organisasi dan Kepuasan kerja.Menurut Herlambang (2019:96), Kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan merupakan proses aktivitas untuk mempengaruhi dan mengorganisir orang lain atau kelompok dalam upaya penyusunan dan pencapaian tujuan organisasi yang memiliki pengaruh terhadap karyawan dan perusahaan.

PT Matahari department store Medan Fair merupakan salah satu badan usaha yang bergerak dibidang perdagangan atau Ritel .Perusahaan ini adalah konsisten menawarkan berbagai produk bernilai dan tepat guna dengan pelayanan terbaik guna meningkatkan kualitas dan gaya hidup konsumen. Pertumbuhan konsumen Matahari tidak hanya berdampak pada meluasnya lokasi gerai Matahari, tetapi juga meningkatnya ragam pilihan busana fashion, perlengkapan produk kecantikan yang ditawarkan yang selalu menarik minat pelanggan dan memenuhi kebutuhan mereka dengan tepat. Dengan memelihara hubungan yang erat dengan pelanggan, Matahari ingin senantiasa menyesuaikan diri dengan setiap perubahan gaya hidup pelanggan, mengantisipasi kebutuhan. Berikut adalah tabel hasil Penjualan yang dihasilkan oleh sales PT.Matahari Department store.

Tabel 1.1 Data Penjualan Sales PT Matahari Department Store Medan Fair Tahun 2017-2020

No	Tahun	Target (Rp)	Penjualan (Rp)	Realisasi
1	2017	1.800.000.000	2.208.315.634	Tercapai
2	2018	2.200.000.000	2.150.066.822	Tidak tercapai
3	2019	1.610.000.000	1.430.102.969	Tidak tercapai
4	2020	1.350.000.000	1.270.844.753	Tidak tercapai

Sumber: PT Matahari Departement Store

Berdasarkan pada tabel di atas,Dapat dilihat bahwa di Tahun 2017 target hasil penjualan Sales di PT Matahari Department Store memenuhi target yaitu target sebesar 1.800.000.000 dan penjualan sebesar 2.208.315.634,sedangkan di tahun 2018 target sebesar 2.200.000.000dan penjualan yang dihasilkan 2.150.066.822tidak mecapai target yang sudah ditentukan bahkan ditahun 2019 target yang ditentukan sebesar 1.610.000.000 dan hasil yang didapatkan sebesar 1.430.102.969tidak memenuhi target yang diinginkan,sedangkan pada tahun 2020 target penjualan sebesar 1.350.000.000dan hasil penjualan yang didapat hanya 1.270.844.753sehingga realisasinya tidak tercapai.

Keadaan Pandemi covid 2019 ini juga mengganggu kinerja para karyawan yang bekerja di PT Matahari Department Store. Hal ini juga membuat karyawan tidak bekerja maksimal sehingga hasil kinerjanya mengalami penurunan bahkan mengalami pengurangan karyawan.

Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan Matahari adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jadwal Karyawan yang mendapatkan Insentif
Bonus Akhir Tahun 2018-2020

Tahun	Jadwal Pemberian Insenif Karyawan	Karyawan yang mendapatkan Insentif	Realisasi
2018	20 Desember	51 karyawan	20 Desember
2019	20 Desember	21 karyawan	22 Desember
2020	20 Desember	5 Karyawan	26 Desember

Sumber: PT Matahari Department Store Medan Fair

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa ditahun 2018 dijadwalkan pemberian insentif karyawan yang berjumlah 51 orang diberikan tepat pada tanggal 20 Desember ,sedangkan ditahun 2019 karyawan yang mendapatkan insentif berjumlah 21 orang diberikan lewat dari tanggal yang sudah dijadwalkan yaitu dijadwalkan pada tanggal 20 Desember dan diberikan pada tanggal 22 Desember dan pada tahun 2019 karyawan yang mendapatkan insentif berjumlah 5 orang dijadwalkan mendapatkan insentif pada tanggal 20 Desember namun diberikan pada tanggal 26 Desember.

Menurut Feriyanto, dkk 2015:94 Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.Salah satu Indikator gaya kepemimpinan adalah Kemampuan Pengambilan keputusan merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Berikut kesimpulan hasil wawancara karyawan PT Department Store Medan Fair terhadap Gaya kepemimpinan Top Manager, Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan di PT Matahari Department Store Medan fair dapat disimpulkan bahwa adanya kekurangan Top manager dalam Pengambilan keputusan.Hal ini dapat di kemukakan ketika adanya keluhan karyawan mengenai kinerja karyawan lain yang tidak bisa diajak kerjasama,Namun Top manager kurang cepat dalam mengambil keputusan untuk menindaklanjuti keluhan tersebut dan ini sudah sering terjadi.Hal ini juga dissebabkan karena Top Manager kurang mampu memotivasi seluruh karyawan sehingga membuat adanya karyawan yang bekerja kurang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT Matahari Department Store Tbk Medan Fair”.

2. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja atau karyawan adalah sumber daya manusia yang paling berharga di dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri dari aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material,modal maupun manusia.Tidak hanya pada sektor pemerintah & swasta, sektor publik pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Maka dari itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari para kualitas individu SDM/Perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing.

Teori Tentang Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi,2015:150).Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin.(Zainal et al., 2017:42). Menurut pengertian lainnya mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Busro, 2018:226). Dari uraian tersebut dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, untuk mengendalikan bawahan yang di pimpinnya dengan suatu ciri khas yang dominan pada dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi

Menurut (Nurcahyo, 2015) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan”. Menurut (Ariandi, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi/perusahaan tempat ia bekerja. Menurut Hasibuan dalam (Badriyah, 2017) mendefinisikan “Kompensasi sebagai semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut (Hamali, 2018) “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi”.Menurut Handoko dalam (Sutrisno, 2017) yang dimaksud dengan “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa”.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Hantula (2015) adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksut adalah menciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Yanchus, dkk (2015) mendefiniskan kepuasan kerja sebagai sikap positif maupun negatif seseorang terhadap pekerjaannya. Pada hakikatnya, kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaanya (Sutrisno, 2017). Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas,maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual Permormanse (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190).

Menurut Wibowo (2017:70), “Kinerja dapat dipandang sebagai suatuproses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.”

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi.

Penelitian kuantitatif sebagian besar dilakukan dengan menggunakan metode statistik yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari studi penelitian. Dalam metode penelitian ini, para peneliti dan ahli statistik menggunakan kerangka kerja matematika dan teori-teori yang berkaitan dengan kuantitas yang dipertanyakan.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola prilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin. Sumber: (Zainal et al., 2017:42).	1. Faktor dari Manajer 2.Faktor dari Karyawan. 3. Faktor Situasi Sumber: Feriyanto,dkk (2015:98)	Likert

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel Penelitian (lanjutan)

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan. Sumber: Nurcahyo (2015)	1. Upah dan Gaji Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas Sumber **:** Simamora (2015:445)	Likert
Kepuasaan Kerja (Varibael Intervening)	Kepuasan kerja adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan karyawan dan organisasinya. Tanggung jawab yang dimaksut adalah enciptakan organisasi yang secara psikologis memuaskan karyawannya. Sumber: Hantula (2015)	1. Faktor psikologis 2. Faktor sosial 3. Faktor fisik 4. Faktor finansial Sumber: Sutrisno (2017)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sumber: Mangkunegara (2016:67)	1. Kualitas Kerja 2. Kreativitas 3. Kerja Sama 4. Ketergantungan. 5. Inisiatif 6. Kualitas Personal 7. Inisiatif 8. Kualitas Personal Sumber: Afandi (2016:79)	Likert

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan Semangat kerja terhadap kinerja karyawan melaluikepuasan kerja. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat padakedua tabel persamaan dibawah berikut ini.

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Persamaan I

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,297	3,160	
	Gaya Kepemimpinan(X1)	,532	,084	,394
	Kompensasi(X2)	,593	,042	,347

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda pertama yaitu dengan rumus berikut:

$$Z = \alpha + b1X1+b2X2+e$$
$$Z = 1{,}297 + 0{,}532X1 + 0{,}593X2 + e$$

Tabel 4.2 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Persamaan II

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,490	5,596	
	Gaya Kepemimpinan(X1)	,456	,305	,389
	Kompensasi(X2)	,445	,062	,345
	Kepuasan Kerja(Z)	,428	,067	,043

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Pada tabel diatas, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda pertama yaitu dengan rumus berikut:

$$Y = \alpha + b1X1+b2X2+e$$
$$Y = 2{,}490 + 0{,}456X1 + 0{,}445X2 + 0{,}428 + e$$

Uji Parsial (Uji-t)

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabelindependen (variabel X) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel Y) dengan variabel intervening (Z). Pengujian terhadap hasil regresi dilakukandengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau α = 5%.

Penentuan dalam menentukan nilai ttabel, maka diperlukan adanya derajatbebas, dengan rumus: df = n – k = 32 – 4 = 28, dimana: n = Jumlah Sampel Penelitian; k = Jumlah Variabel Bebas, Terikat dan Intervening (Seluruh Variabel).

Tabel 4.3 Hasil Pengujian Parsial (Uji t)
Persamaan I

Model	t	Sig.
(Constant)	,767	,869
Gaya Kepemimpinan	4,024	,000
Kompensasi	3,291	,001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian parsial persamaan pertama diatas, dapat dilihat bahwa: a. pada gaya kepemimpinan (X1) terlihat bahwa nilai thitung (4,027) > t tabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwaterdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Department Store tbk. Medan Fair; b. pada Kompensasi (X2) terlihat bahwa nilai thitung (3,291) > ttabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,001< 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara semangatkerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Department Store tbk. Medan Fair.

Tabel 4.4 Hasil Pengujian Parsial (Uji t)
Persamaan II

Model	t	Sig.
(Constant)	,963	,630
Gaya Kepemimpinan	2,216	,014
Kompensasi	3,951	,000
Kepuasan Kerja	2,790	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel hasil pengujian parsial persamaan kedua diatas, dapat dilihat bahwa; a. pada Gaya Kepemimpinan (X1) terlihat bahwa nilai thitung (2,216) > t tabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,014< 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store tbk. Medan Fair; b. pada Kompensasi (X2) terlihat bahwa nilai thitung (3,951) > t tabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store tbk. Medan Fair; c. pada kepuasan kerja (Z) terlihat bahwa nilai thitung (2,790) > t tabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,002< 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store tbk. Medan Fair.

Uji Serempak (Uji F)

Uji serempak (Uji-F) digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan kepuasan kerja (Z) secara

simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Penentuan dalam menentukan nilai Ftabel, maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus: df (pembilang) = k – 1 = 4 – 1 = 3/df (penyebut) = n – k = 32 – 4= 28, dimana: n = Jumlah Sampel Penelitian; k = Jumlah Variabel Bebas, Terikat dan Intervening (Seluruh Variabel).

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Serempak (Uji-F)
Persamaan I

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301,246	2	150,123	15,056	,000[b]
	Residual	59,221	27	12,193		
	Total	59,467	29			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya Kepemimpinan
Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data Diolah)

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung (15,056) > F tabel (2,95) dengan signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruhyang signifikan dan positif antara variabel kompensasi dan Semangat kerja secarasimultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Matahari Department Store tbk Medan Fair.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Serempak (Uji-F)
Persamaan II

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	639,914	3	213,305	18,505	,000[b]
	Residual	115,961	28	4,141		
	Total	755,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung (18,505) > F tabel (2,95) dengan signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruhyang signifikan dan positif antara variabel kompensasi dan Semangat kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Matahari Department Store tbk Medan Fair.

Uji Koefisien Determinasi (adjust R2)

Koefisien determinasi (adjust R2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dankepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian determinasidapat dilihat pada kedua tabel persamaan dibawah.

Tabel 4.7 Uji Koefisien Determinan (Adjust R2)
Persamaan I

Model Summary[b]

odel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,567[a]	,328	,391	2,821

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

Nilai Adjust R Square (R2) yang diperoleh adalah sebesar 0,391. Hal inimenunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi dan Semangat kerja terhadapkepuasan kerja karyawan adalah sebesar 39,1% dan sisanya 60,9% dipengaruhioleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian.

Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinan (Adjust R2**)**
Persamaan II

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920[a]	,847	,830	2,035

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai Adjust R Square (R2) yang diperoleh adalah sebesar 0,830. Hal inimenunjukkan bahwa besarnya pengaruh kompensasi dan Semangat kerja terhadapkepuasan kerja karyawan adalah sebesar 83% dan sisanya 17% dipengaruhioleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh antara variabelGaya kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Matahari Department Store tbk. Medan Fair dengan variabel kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil uji-t persamaan pertama yang menyatakan bahwa untuk gaya kepemimpinan mempunyai nilai t hitung (4,027) > t tabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,000 <0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansecara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Department Store tbk. Medan Fair.Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Adi SuryadharmaI Gede RianaDesak Ketut Sintaasih (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t persamaan pertama yang menyatakan bahwa untuk kompensasi mempunyai nilai t hitung (3,951) > t tabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT. Matahari Department Store tbk. Medan Fair. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrew C. Johannes, Adolfina Rita

N. Taroreh (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruhsignifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang seimbang dengan pemberian kompensasi di perusahaan lain dapat membuat karyawan menjadi puas dalam bekerja. Selain itu, kesesuaian dan keseimbangan perusahaan dalam memberikan kompensasi dengan perusahaan lain dapat membuat karyawan merasa puas dengan perusahaan. Perusahaan juga memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan sehingga hal tersebut dapat dimaklumi oleh karyawan kenapa kompensasi yang mereka terima rendah. Perusahaan akan meningkatkan kompensasi jika karyawan mengalami peningkatan pada kemampuannya. Adapun besar kecilnya tanggung jawab yang diterima karyawan akan menentukan jumlah kompensasi yang diterimanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t persamaan kedua yang menyatakan bahwa untuk gaya kepemimpinan mempunyai nilai thitung (2,216) > ttabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,000 <0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikansecara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store tbk. Medan Fair. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan olehKadekAry Setiawan, NiWayan Mujati (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t persamaan kedua yang menyatakan bahwa untuk kompensasi mempunyai nilai thitung (3,951) > ttabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store tbk. Medan Fair. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Intan SetyowatiSri Haryani (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruhsignifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat biaya karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup tidak terlalu tinggi, akan tetapi pemberian kompensasi kurang sesuai dengan tingkat biaya hidup karyawan sehingga karyawan masih dinilai kurang dapat menutupi kebutuhannya walaupun kebutuhannya tersebut masih rendah. Selain itu, pemberian kompensasi kurang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diterima oleh karyawan dan membuat karyawna menjadi tidak berkinerja baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t yang persamaan kedua menyatakan bahwa untuk kepuasan kerja mempunyai nilai thitung (2,790) > ttabel (2,048) dengan tingkat signifikan 0,002 <0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Department Store tbk. Medan Fair. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Made Adi SuryadharmaI Gede RianaDesak Ketut Sintaasih (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kurangnya minat dan ketentraman dalam bekerja akan menurunkan kepuasan kerja karyawan, sikap yang dimiliki oleh karyawan kurang menunjukkan kepuasannya dalam bekerja, keadaan ruangan ataupun lingkungan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-F persamaan pertama juga menyatakan bahwa nilai Fhitung (15,056) > Ftabel (2,95) dengan signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Matahari Department Store tbk. Medan Fair.Nilai

Adjust R Square (R2) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,391. Hal ini berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 39,1% dan sisanya 60,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini'

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-F persamaan kedua juga menyatakan bahwa nilai Fhitung (18,505) > Ftabel (2,95) dengan signifikansi 0,00 < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Matahari Department Store tbk. Medan Fair.Nilai Adjust R Square (R2) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,830. Hal ini berarti besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83% dan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian ketujuh hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel *intervening* pada PT Matahari Department Store Tbk.Medan Fair, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa ketujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu0,515 dan nilai t hitung sebesar 4,027dengan signifikansi 0,000.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,437 dan nilai t hitung sebesar 3,951dengan signifikansi 0,000.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,286 dan nilai thitung sebesar 2,216dengan signifikansi 0,014
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,284 dan nilai thitung sebesar 3,951dengan signifikansi 0,000.
5. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan nilai koefisien korelasi yaitu 0,364 dannilai t hitung sebesar 2,790 dengan signifikansi 0,002.
6. Gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dansignifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan nilai koefisien korelasi 0,382 dan nilai t hitung sebesar 15,056 dengan signifikansi0,00.
7. Kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dengan nilai koefisien korelasisebesar 0,390, t hitung sebesar 2,07021 dan signifikansi sebesar 0,0385.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk manajemen perusahaan sebagaipenerapan hasil penelitian. kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT Matahari Department Store Medan Fair
   a. Perusahaan Matahari perlu meningkatkan peran pemimpin ataumanajemen atas untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan Matahari. Pemimpin perlu memperbesar peran serta karyawan dalam pengambilan keputusan, dengan cara mengajak atau mengikutsertakankaryawan dalam rapat secara rutin, meminta saran dan masukan darikaryawan.
   b. Kompensasi harus diberlakukan secara adil dan wajar sesuai denganbeban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perlu adanyakompensasi non-finansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok dan kompensasi nonfinansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
   c. Fasilitas-fasilitas pendukung seperti tempat ibadah dan fasilitas kerja perlu diberikan kepada karyawan, sehingga karyawan mampu bekerjasecara maksimal.
   d. Perusahaan perhotelan sebaiknya lebih memperhatikan karyawan karyawan yang berprestasi yaitu dengan memberikan penghargaan, bonus, hadiah atau promosi jabatan sebagai tanda apresiasi perusahaan terhadap karyawan.
   e. Perusahaan perlu menciptakan hubungan kerja yang baik dan kondusif, baik antarsesama karyawan maupun antara karyawan denganmanajemen di atasnya.
   f. Perusahaan perhotelan perlu memperhatikan kinerja karyawan terutama dalam hal kualitas dan kuantitas hasil kerja serta dalam hal efisiensi waktu kerja.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
   a. Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik, seperti gaya kepemimpinan dapat dijabarkan dalam gaya kepemimpinan otoriter, demokrasi, militeristik dan sebagainya, sedangkan untuk kompensasi dapat dijabarkan dengan kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial.
   b. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, disiplin kerja, komitmen, lingkungan kerja dan sebagainya.
   c. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai perantara atau variabel *intervening* untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

Anjasmara, Joan. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adhya Tirta Sriwijaya Palembang*. Diss. Universitas Muhammadiyah Palembang, 2020.

Dahlan, Dahlan, Djamil Hasim, and Hamdan Hamdan."Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor KecamatanTamalate Kota Makassar." *Jurnal Ad'ministrare* 4.2 (2017): 69-75.

Fadly, Nizamil."Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asuransi Parolamas Cabang Pekanbaru." *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* 12.1 (2017): 60-75.

Febrianingsih, Feby, Mahlia Muis, and Jumidah Maming. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Hotel Favor Makassar." *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship* 2.4 (2019): 64-72.

Fajrin, Istiqomah Qodriani, and Heru Susilo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 61.4 (2018): 117-124.

Jannah, Misbahul. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh*. Diss. 2021.

Napitupulu, Indra Fernandes. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pengantar Pt. Pos Indonesia (Persero) Medan 20900." (2019).

Nurhawaena, Nurhawaena. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studipada PTP Nusantara XIV Gula Takalar)*. Diss. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, 2019.

Prasetiyo, Sigit. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (studi pada Hotel berbintang di Yogyakarta). "*Skripsi Yogyakarta: Universitas Negri Yogyakarta* (2014).

Roring, Ferdy. "Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Cabang Manado." *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).* 4.3 (2017).

Rostina, Cut Fitri, And Hendra Nazmi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Sinarmas Multifinance." *Jekkp (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)* 1.1 (2019).

Susanto, Hendro. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan CV. General Timber Indonesia*. Diss. Universitas Muhammadiyah Gresik, 2021.

Suryadharma, I. Made Adi, I. Gede Riana, and Desak Ketut Sintaasih. "Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar)." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5 (2016): 335-358.

Setiawan, Kadek Ary, and Ni Wayan Mujiati."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung." *E-Jurnal Manajemen* 5.12 (2016).

Suryadharma, I. Made Adi, I. Gede Riana, and Desak Ketut Sintaasih. "Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar)." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5 (2016): 335-358.

Setyowati, Intan, and Sri Haryani. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* 2.2 (2016): 57-72.

Suryana, Noer Ali Ramdani, and Yanti Murni."Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. AW Faber-Castell Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating." *E-Journal Widya Ekonomika* 2.1 (2020): 1-9.

Tue, Marselina Agustin. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Ayeru Jaya Makmur Di Sidoarjo. Diss. Stie Mahardhika Surabaya, 2020.

Wirawan, Fondha Yudha. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Gondomanan Yogyakarta."*Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 15.2 (2019).

Vanesha, Fera, and Aditya Wardhana. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Pt. Sate Taichan "goreng" Cab. Jakarta)."*eProceedings of Management* 5.2 (2018)