



PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Oleh : *Siti Maisyaroh, *Titing Widyastuti, *Eka Avianti Ayuningtyas
email : sitimaisyarohsrg@gmail.com; titingwidyastuti18@gmail.com; eka.avianti@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the effect of motivation, leadership and compensation toward the level of satisfaction employees in the Mercubuana University. The population in this study were 357 employees of Mercu Buana University. Researchers used a random sample technique where 100 people were sampled. the research method used is quantitative research. data collection by distributing a questionnaires and to process the results of the questionnaire, data processing is assisted using the SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 25. From the results of data analysis, it can be seen that the leadership variable has no and significant influence on work motivation. Compensation has a positive and significant effect on work motivation. Leadership has a positive and significant effect on job satisfaction. Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Leadership has no influence on Job Satisfaction through Work Motivation. Compensation has no effect on Job Satisfaction through Work Motivation.

Keywords : Motivation, Leadership, Compensation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dikutip dari <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kawiljateng> pada tahun 2018, hari ini semua aspek kehidupan harus bersaing untuk melakukan yang terbaik karena yang terbaik bertahan untuk tetap kompetitif di era globalisasi. Kemajuan di bidang tersebut yang kemudian mempengaruhi bidang kehidupan lainnya seperti politik, ekonomi, sosial, budaya dan lain-lain (Nurhaidah:2015).

Pada dasarnya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dan manusia adalah penggerak semua bagian organisasi, oleh karena itu mereka menjadi ujung tombak pengelolaan seluruh organisasi. Karyawan merupakan faktor pendorong jalannya operasi perusahaan, yang menentukan berhasil atau tidaknya dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan (Firmada:2019).

Hasibuan (2020) tingkat kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat kebutuhan pekerja dan keluarganya. Jika gaji yang diterimanya lebih tinggi, statusnya akan meningkat dan pemenuhan kebutuhannya akan meningkat, dengan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja.

(Rozzaid, Herlambang dan Devi:2015). Tujuan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan yaitu untuk mengevaluasi kinerja karyawan, memastikan kesetaraan karyawan, mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas dan sistem reward harus memotivasi karyawan (Soeriawibawa, Kusumawati & Siswanto:2017) Dari latar belakang di atas maka peneliti Menyusun proposal ini dengan judul “Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Kerja Karyawan di Universitas Mercu Buana”.

Berdasarkan latar belakang di atas yang telah dipaparkan maka diidentifikasi mengenai Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Mercu Buana.

TINJAUAN TEORI

Istilah perilaku menurut Robbins dalam Nimran (2016), terdiri dari dua kata yaitu perilaku dan organisasi. Perilaku merupakan tindakan-tindakan manusia yang dapat diamati atau diukur. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang terkoordinasi secara

* Dosen Fakultas Manajemen Universitas IPWIJA

sadar, terdiri dari dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama. Menurut Ivancevich (2014) perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari manusia mengenai sikap, perilaku, serta kinerja di lingkup organisasi; ilmu tersebut merupakan metode, teori, dan prinsip dari disiplin-disiplin ilmu seperti sosiologi, psikologi, serta antropologi budaya, yang berfungsi untuk mempelajari nilai, kapasitas belajar, tindakan bekerja, dan persepsi individu baik itu di lingkungan kelompok ataupun di lingkungan organisasi secara penuh; Ilmu ini juga menganalisa bagaimana dampak dari lingkungan eksternal terhadap lingkungan organisasi, visi misi tujuan strategi organisasi dan sumber daya manusia nya.

Nawawi (2008:81) mengartikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, serta memotivasi orang sehingga siap untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pencapaian tujuan dengan memiliki keberanian untuk mengambil keputusan tentang tindakan yang diambil.

Kompensasi adalah apa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap kinerja kerja. Kompensasi adalah imbalan yang signifikan atas kinerja atau pekerjaan dan loyalitas dalam bisnis Perusahaan. (Veithzal, 2014:553). Sedangkan Hasibuan (2020:118) mendefinisikan Kompensasi sebagai pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa kinerja kerja yang diberikan kepada suatu perusahaan.

Karyawan pada dasarnya perlu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugasnya. Singkatnya, tujuan ini perlu menginspirasi, karena karyawan berusaha mencapai tujuan organisasi mereka dengan berbagai keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang mereka miliki.

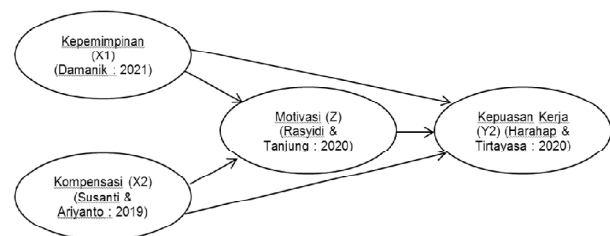
Hasibuan (2020: 65) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong di balik antusiasme dan keinginan mereka untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan berintegrasi dengan semua sepenuh hati untuk mencapai kepuasan. Menurut Mangkunegara (2015:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mempengaruhi timbulnya, arah, dan terpeliharanya perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Kepuasan kerja sangat penting untuk membangun Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghadapi era globalisasi dengan penuh tantangan. Yang dimana jika harapan seseorang tidak terpenuhi maka

ketidakpuasan kerja akan timbul. Robins (2019:49) berpendapat kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang muncul dari dalam diri seseorang ketika menilai kualitas kerja. Kepuasan kerja dapat diukur dari sifat dan pengawasan pekerjaan tersebut. Hasibuan (2020:202) berpendapat kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin, serta prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja terdiri dari menikmati pekerjaan atau non-kerjaan, serta kombinasi pekerjaan indoor maupun outdoor.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H2: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
- H: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H4: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan
- H₅: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- H₆: Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai intervening
- H₇: Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kepuasan kerja karyawan dengan motivasi sebagai intervening

METODE PENELITIAN

Waktu dan tempat penelitian, dilakukan pada 2022 sampai dengan Juni 2023. Penelitian tentang pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Universitas Mercu Buana.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif kausalitas. Menurut Sugiono (2016) penelitian kausal adalah melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat, sehingga dalam penelitiannya ada variabel dependen dan variabel independen. Dalam hal ini, penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 25.

Populasi dan sampel. Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi didalam penelitian ini adalah karyawan Universitas Mercu Buana yang berjumlah 357 orang. Peneliti menggunakan teknik sampel random dimana didapat 100 orang yang dijadikan sampel.

Metode Analisis dalam penelitian ini menggunakan pendekatan dengan uji Statistik Deskriptif, (Uji Kualitas Data) Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik) : (Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heterokedastisitas, Uji Linearitas), (Uji Kesesuaian Model) : Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji *F Analysis of Varian* (ANOVA), Uji Analisis Regresi Linier Berganda, (Uji Hipotesis) : Uji Parsial (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya item-item yang ada didalam kuesioner.

Tabel 1.
Variabel Kepemimpinan

Pernyataan	R Hitung	Nilai Kritis / R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan 1	0.703	0.1966	Valid
Kepemimpinan 2	0.722	0.1966	Valid
Kepemimpinan 3	0.785	0.1966	Valid
Kepemimpinan 4	0.740	0.1966	Valid
Kepemimpinan 5	0.783	0.1966	Valid
Kepemimpinan 6	0.786	0.1966	Valid
Kepemimpinan 7	0.721	0.1966	Valid
Kepemimpinan 8	0.731	0.1966	Valid
Kepemimpinan 9	0.649	0.1966	Valid
Kepemimpinan 10	0.771	0.1966	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa pengujian validitas dari semua indikator pernyataan Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah valid. Karena R hitung > R tabel.

Tabel 2.
Variabel Kompensasi

Pernyataan	R Hitung	Nilai Kritis / R Tabel	Keterangan
Kompensasi 1	0.714	0.1966	Valid
Kompensasi 2	0.762	0.1966	Valid
Kompensasi 3	0.601	0.1966	Valid
Kompensasi 4	0.671	0.1966	Valid
Kompensasi 5	0.789	0.1966	Valid
Kompensasi 6	0.584	0.1966	Valid
Kompensasi 7	0.445	0.1966	Valid
Kompensasi 8	0.783	0.1966	Valid
Kompensasi 9	0.797	0.1966	Valid
Kompensasi 10	0.418	0.1966	Valid

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa pengujian validitas dari semua indikator pernyataan Kompensasi dalam penelitian ini adalah valid. Karena R hitung > R tabel.

Tabel 3.
Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	R Hitung	Nilai Kritis / R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja 1	0.837	0.1966	Valid
Motivasi Kerja 2	0.465	0.1966	Valid
Motivasi Kerja 3	0.761	0.1966	Valid
Motivasi Kerja 4	0.761	0.1966	Valid
Motivasi Kerja 5	0.896	0.1966	Valid
Motivasi Kerja 6	0.832	0.1966	Valid
Motivasi Kerja 7	0.831	0.1966	Valid
Motivasi Kerja 8	0.744	0.1966	Valid
Motivasi Kerja 9	0.850	0.1966	Valid
Motivasi Kerja 10	0.888	0.1966	Valid

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa pengujian validitas dari semua indikator pernyataan Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah valid. Karena R hitung > R tabel.

Tabel 4.
Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	R Hitung	Nilai Kritis / R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja 1	0.835	0.1966	Valid
Kepuasan Kerja 2	0.800	0.1966	Valid
Kepuasan Kerja 3	0.641	0.1966	Valid
Kepuasan Kerja 4	0.762	0.1966	Valid
Kepuasan Kerja 5	0.882	0.1966	Valid
Kepuasan Kerja 6	0.822	0.1966	Valid
Kepuasan Kerja 7	0.831	0.1966	Valid
Kepuasan Kerja 8	0.837	0.1966	Valid
Kepuasan Kerja 9	0.833	0.1966	Valid
Kepuasan Kerja 10	0.855	0.1966	Valid

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa pengujian validitas dari semua indikator pernyataan Kepuasan Kerja dalam penelitian ini adalah valid. Karena R hitung > R tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 5.
 Uji Reliabilitas

Pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0.907	0.700	Reliabel
Kompensasi	0.853	0.700	Reliabel
Motivasi Kerja	0.931	0.700	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.940	0.700	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS

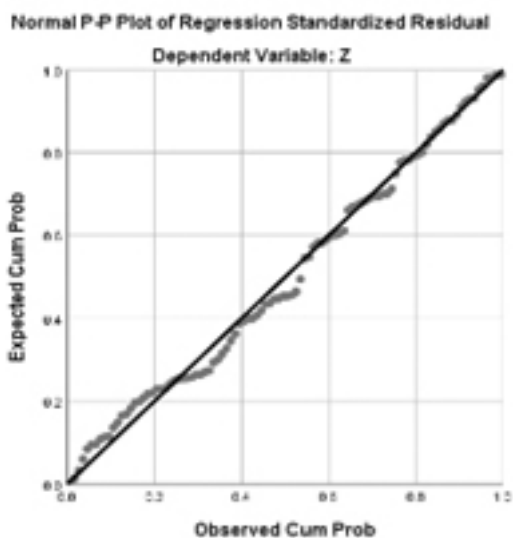
Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas dari semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel karena *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.700 dan bernilai positif.

Uji Normalitas

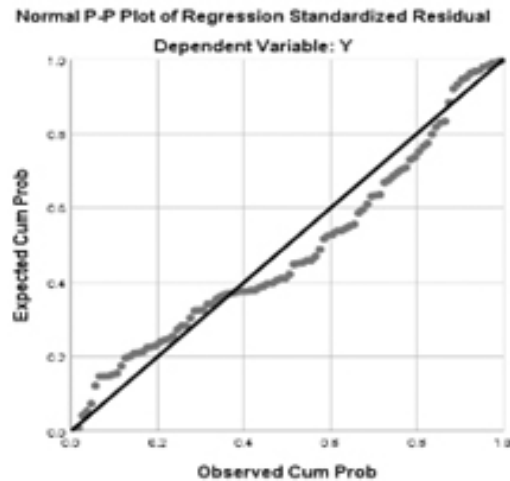
Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil uji Normalitas yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data untuk analisis regresi linier berganda pada penelitian ini dilakukan secara grafik dengan menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi ketika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal grafik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa distribusi data dari masing-masing variabel tersebut Berdistribusi Normal.

Berikut hasil gambar hasil output SPSS:

Gambar 2. Normalitas Data Model 1



Model 2



Uji Multikolinearitas

Tabel 6.

Uji Multikolinearitas Model 1

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.312	3.206
Kompensasi	0.312	3.206

a. Dependen Variabel: Motivasi Kerja

Sumber : data diolah SPSS

Tabel 7.

Uji Multikolinearitas Model 2

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.311	3.215
Kompensasi	0.172	5.818
Motivasi Kerja	0.257	3.886

a. Dependen Variabel: Kepuasa Kerja

Sumber : data diolah SPSS

Dapat dilihat pada tabel 6 maka hasil Uji Multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Untuk model 1 dimana Nilai Tolerance variabel Kepemimpinan (X1) = 0.312 dan Variabel Kompensasi (X2) = 0.312 lebih besar dari 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF variabel Kepemimpinan (X1) = 3.206 dan variabel Kompensasi (X2) = 3.206 lebih kecil dari 10,00, maka dapat disimpulkan bawah tidak terjadi multikolinearitas.
2. Untuk model 2 dimana Nilai Tolerance Variabel Kepemimpinan (X1) = 0.311, variabel Kompensasi (X2) = 0.172 dan variabel Motivasi Kerja (Z) = 0.257 lebih besar dari 0,10.

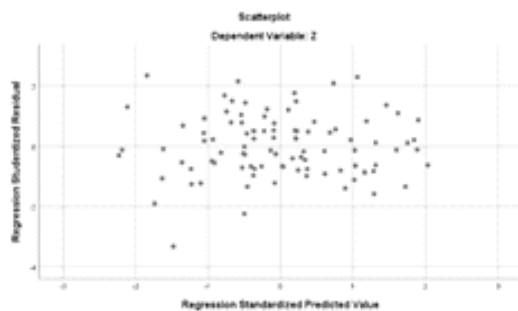
Sedangkan untuk nilai VIF variabel Kepemimpinan (X_1) = 3.215, variabel Kompensasi (X_2) = 5.818 dan variabel Motivasi Kerja (Z) = 3.886 lebih kecil dari 10.00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Model 1

Gambar 3.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 1

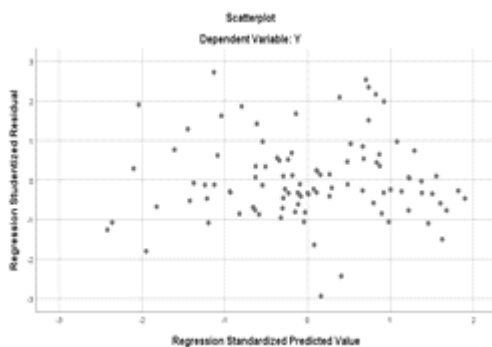


Seperti yang terlihat pada gambar 3, terlihat bahwa grafik *scatterplot* tersebut terlihat memiliki titik-titik (*point-point*) yang tersebar tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada hasil penelitian model 1 ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas Model 2

Gambar 4.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Model 2



Seperti yang terlihat pada gambar 4, terlihat bahwa grafik *scatterplot* tersebut terlihat memiliki titik-titik (*point-point*) yang tersebar tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada hasil penelitian model 2 ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Tabel 8.

Uji Linearitas Kepemimpinan ke Motivasi Kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Motivasi Kerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	42.998	30	1.433	4.962	.000
		Linearity	33.543	1	33.543	116.119	.000
		Deviation from Linearity	9.455	29	.326	1.129	.333
	Within Groups	19.932	69	.289			
Total		62.930	99				

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 25 yang ditampilkan pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.333 atau > 0.05 karena signifikansi (*deviation form linearity*). Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja terdapat hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 25 yang ditampilkan pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel

Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.005 atau < 0.05 karena signifikansi (*deviation form linearity*) < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja tidak terdapat hubungan yang linier.

Tabel 10.

Uji Linearitas Kepemimpinan ke Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Kepuasan Kerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	52.072	30	1.736	3.423	.000
		Linearity	36.048	1	36.048	71.090	.000
		Deviation from Linearity	16.023	29	.553	1.090	.376
	Within Groups	34.988	69	.507			
Total		87.060	99				

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 25 yang ditampilkan pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.376 atau > 0.05 karena signifikansi (*deviation form linearity*) > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja terdapat hubungan yang linier.

Tabel 11.
Uji Linearitas Kompensasi ke Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kepuasan Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	72.064	29	2.485	11.599	.000
		Linearity	66.194	1	66.194	308.978	.000
		Deviation from Linearity	5.870	28	.210	.979	.509
	Within Groups	14.996	70	.214			
	Total	87.060	99				

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 25 yang ditampilkan pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.509 atau > 0.05 karena signifikansi (*deviation form linearity*) > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja terdapat hubungan yang linier.

Tabel 12.
Uji Linearitas Motivasi Kerja ke Kepuasan Kerja

ANOVA Table							
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	75.511	31	2.436	14.34	.000
		Linearity	68.117	1	68.117	401.053	.000
		Deviation from Linearity	7.394	30	.246	1.451	.104
	Within Groups	11.549	68	.170			
	Total	87.060	99				

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS versi 25 yang ditampilkan pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.104 atau > 0.05 karena signifikansi (*deviation form linearity*) > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja terdapat hubungan yang linier.

Analisis Jalur / Path Analysis

Tabel 13.
Persamaan Model 1 Uji T X1, X2, Z

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.030	.203		.145
	Kepemimpinan	.049	.090	.050	.543
	Kompensasi	.913	.103	.820	8.890

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : data diolah SPSS

Tabel 14.
Persamaan Model 1 Uji F X1, X2, Z

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.737	2	23.368	139.980	.000 ^b
	Residual	16.193	97	.167		
	Total	62.930	99			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber : data diolah SPSS

Tabel 15.
Persamaan Model 1 Koefisien Determinasi X1, X2, Z

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.737	.4086

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber : data diolah SPSS

Sehingga hasil regresi untuk model pertama dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:
 $Z = 0.030 + 0.049 X_1 + 0.913 X_2$

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui, nilai konstanta sebesar 0.030 artinya jika kepemimpinan dan kompensasi jumlahnya 0, maka motivasi kerja nilainya adalah 0.030.

Nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 sebesar 0.049 artinya jika variabel kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel motivasi kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 sebesar 0.913 artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel motivasi kerja.

Berdasarkan persamaan model 1 bisa dilihat dan dijelaskan hasil Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi sebagai berikut:

1. Jika dilihat dari signifikansinya maka nilai Kepemimpinan nilai sig sebesar 0.588 lebih besar dari 0.05 menandakan tidak ada pengaruh secara langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja sedangkan Kompensasi memiliki nilai sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 menandakan ada pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja.
2. Berdasarkan tabel diatas didapatkan angka signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.

3. Model regresi pertama diperoleh R Square atau koefisien determinasi sebesar 0.743 artinya besarnya sumbangsih atau hubungan Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja sebesar 74,3% dan sisanya 0.257 dipengaruhi faktor lain yang tidak diamati penelitian ini.

Tabel 16.
Persamaan Model 2 Uji T X1, X2, Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.472	.221		-2.140	.035
	Kepemimpinan	-.293	.097	-.256	-3.006	.003
	Kompensasi	1.420	.111	1.084	12.736	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data diolah SPSS

Tabel 17.
Persamaan Model 2 Uji F X1, X2, Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.971	2	33.986	172.698	.000 ^b
	Residual	19.089	97	.197		
	Total	87.060	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber : data diolah SPSS

Tabel 18.
Persamaan Model 2 Koefisien Determinasi X1, X2, Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.776	.4436

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Sumber : data diolah SPSS

Sehingga hasil regresi untuk model kedua dapat disusun menjadi persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.472 + -0.293 X_1 + 1.420 X_2$$

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui, nilai konstanta sebesar -0.472. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independent diasumsikan dalam keadaan tetap, maka variabel dependen akan turun.

Nilai koefisien regresi untuk variabel X₁ sebesar -0.293 artinya jika variabel kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan nilai variabel kepuasan kerja.

Nilai koefisien regresi untuk variabel X₂ sebesar 1.420 artinya jika variabel kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan persamaan model 2 bisa dilihat dan dijelaskan hasil Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi sebagai berikut: jika dilihat dari nilai signifikansinya maka nilai kepemimpinan nilai sig sebesar 0.003 lebih kecil dari 0.05 menandakan adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja sedangkan kompensasi memiliki nilai sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 menandakan adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja..

Berdasarkan tabel 18 didapatkan angka signifikan 0.000 < 0.05 yang berarti bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Model regresi kedua diperoleh R Square atau koefisien determinasi sebesar 0.781 artinya besarnya sumbangsih atau hubungan kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 78,1% dan sisanya 0.219 dipengaruhi faktor lain yang tidak diamati penelitian ini.

Tabel 19.
Persamaan Model 2 Uji T Z, Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.036	.191		.187	.852
	Motivasi Kerja	1.040	.055	.885	18.772	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data diolah SPSS

Tabel 20.
Persamaan Model 2 Uji F Z, Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.117	1	68.117	352.393	.000 ^b
	Residual	18.943	98	.193		
	Total	87.060	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : data diolah SPSS

Tabel 21.
Persamaan Model 2 Koefisien Determinasi Z, Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.782	.780	.4397

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : data diolah SPSS

Sehingga hasil regresi untuk model kedua dapat disusun menjadi persamaan regresi:

$$Y = 0.036 + 1.040 Z$$

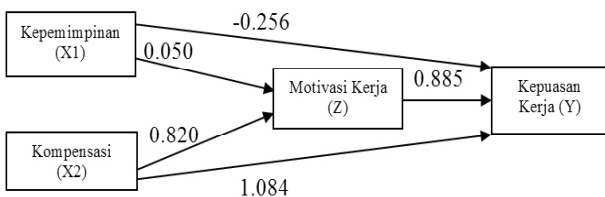
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui: nilai konstanta sebesar 0.036 artinya jika motivasi kerja jumlahnya adalah 0, maka motivasi kerja nilainya 0.036. Nilai koefisien regresi ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan persamaan 2 bisa dilihat dan dijelaskan hasil Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi sebagai berikut, jika dilihat dari signifikansinya maka nilai motivasi kerja sig sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 menandakan adanya pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel diatas didapatkan angka signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Model regresi kedua diperoleh *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0.782 artinya sumbangsing atau hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 78,2% dan sisanya 0.218 dipengaruhi faktor lain yang tidak diamati penelitian lain.

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Terdapat dua bentuk dalam analisis jalur, yang pertama analisis pengaruh secara langsung dan analisis pengaruh secara tidak langsung. Untuk mempermudah analisis jalur, Langkah pertama yaitu menerjemahkan hipotesis penelitian ke dalam bentuk gambar. Adapun gambar tersebut adalah sebagai berikut:

Gambar 5. Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung adalah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa adanya moderator oleh variabel lain. Berikut adalah analisis pada pengaruh langsung:

- a. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja
 $X1 \rightarrow Z = 0.050$
- b. Pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi kerja
 $X2 \rightarrow Z = 0.820$

- c. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
 $X1 \rightarrow Y = -0.256$
- d. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja
 $X2 \rightarrow Y = 1.084$
- e. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
 $Z \rightarrow Y = 0.885$

Pengaruh Tidak Langsung

- a. Pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja
 $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0.050 \times 0.885 = 0.04425$
- b. Pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja
 $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0.820 \times 0.885 = 0.7257$

Ringkasan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), terhadap kepuasan kerja (Y), melalui motivasi kerja (Z) sebagai berikut:

Tabel 22.
Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Kepemimpinan (X1) → Motivasi Kerja (Z)	0.050	-	0.050
Kompensasi (X2) → Motivasi Kerja (Z)	0.820	-	0.820
Kepemimpinan (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	-0.256	-	-0.256
Kompensasi (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	1.084	-	1.084
Motivasi Kerja (Z) → Kepuasan Kerja (Y)	0.885	-	0.885
Kepemimpinan (X1) → Motivasi Kerja (Z) → Kepuasan Kerja (Y)	-0.256	0.04425	-0.21175
Kompensasi (X2) → Motivasi Kerja (Z) → Kepuasan Kerja (Y)	1.084	0.7257	1.8097

Implikasi manajerial pimpinan harus membangun hubungan yang baik dengan karyawan dan juga dapat mengayomi karyawan. Kompensasi yang menarik membuat karyawan merasa dihargai atas kerja kerasnya dan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggali kemampuannya untuk mendapalkannya.

Adanya penghargaan bagi karyawan walaupun walaupun promosi jabatan yang memberikan kesempatan kepada pegawai sehingga termotivasi berkembang lebih balik dan memberikan kesempatan untuk mengerahkan kemampuannya, pengalamannya dan ketampilannya dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang telah mencapai orientasinya akan merasa puas dengan kerja.

Motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menentukan besar atau kecilnya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajerial untuk memperhatikan dampak positif dari kepemimpinan dan kompensasi serta dampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan kesimpulan sebagai berikut mengenai Kepemimpinan tidak terdapat pengaruh dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan tidak terdapat pengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. Kompensasi tidak terdapat pengaruh terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja.

Seorang manajer harus mampu memimpin tim dengan efektif karena akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemimpin harus mampu mengembangkan kemampuan anggota tim dan memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan secara efektif.

Saran

Perusahaan agar lebih memperhatikan serta mengevaluasi faktor-faktor dari pemimpin agar karyawan tetap termotivasi dalam bekerja. Perusahaan agar lebih memperhatikan serta meningkatkan kompensasi agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Perusahaan agar lebih memperhatikan serta meningkatkan kepemimpinan di perusahaan agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Perusahaan agar lebih memperhatikan serta meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kepuasan kerja karyawan semakin meningkat.

Disarankan untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah konstruk untuk dapat mengidentifikasi lebih mendalam mengenai kepuasan kerja dan menggunakan variabel lain di luar variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Anwar Sanusi. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Cheok San Lam; Eleanor R.E. O'Higgins. (2012). "Enhancing employee outcomes: The interrelated influences of managers' emotional intelligence and leadership style", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 33 Iss: 2, pp.149 – 174
- Dessler, Gary. (2020). *Human Resources Management*. Person Education Limited.
- Djamaludin, Musa. (2009). "Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur". Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Vol. 5 No. 2
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mahendrawan, I Gede; Indrawati, Ayu Desi. (2015). "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar". Universitas Udayana, Vol. 4: ISSN: 2302-8912
- Miftah Toha. (2015). *Perilaku Organisasi: konsep dasar dan aplikasinya*. Cet: 24. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moh. Nazir. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Potale, R. ; Uhing, Y. (2015). "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado, Universitas Sam Ratulangi Manado". ISSN 2303-1174
- Priyatno, Duwi. (2017). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET (ANDI).
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Simamora. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan: Research and Development*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Winardi, J. (2019). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana Prenada Media: Jakarta.
- H. L. H. Chua, W. K. Wong; S. L. Ang. (2013). "The Relationship between Leadership Styles and Employee Motivation: An Exploratory Study".
- Benedicta Djarwati Muljani, Taher Alhabsji, Djamhur Hamid Universitas Brawijaya Malang
- Imelda, Imanuel Tarigan, Syawaluddin. *Jurnal Bisnis Kolega*. Vol. 7 No. 2 Des 2021
- R. M. Ryan; E. L. Deci. (2001). "Money and Motivation: A Meta-Analytic Review of the Relationship between Individual Differences and Reward Effects".
- M. A. Raza, S. A. Raza; A. A. Raza (2009). "The Impact of Monetary and Non-Monetary Rewards on Employee Motivation: A Study of the Banking Sector in Pakistan".
- A. A. Raza, S. A. Raza; M. S. Raza (2011). "The Impact of Compensation on Employee Motivation: A Study of the Pharmaceutical Industry".
- Marquardt, M.J. (2018), *Optimizing the Power of Action Learning: Real-time strategies for developing leader, building teams and transforming organizations*. London: Nicholas Brealey.
- Parashakti, R. D. and Setiawan, D. I. (2019). "Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang", *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*, 10.
- Wicaksono, W. D., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan anTour & Travel. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 1-10.
- Lamingrum, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *e-Proceeding of Management*, 3(2), 1871-1879.
- Soeriawibawa, R. D.; Kusumawati, I.; Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Triady Motor. *SMART Study & Management Research*, 14(2), 10-17.
- Rozzaid, Y.; Herlambang, T.; Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kmpensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kerja Karyawan (Studi Kasus PadaPT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201-220.
- Wibowo, Januar Ida. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Pada Home Industri My Bakery. *Jurnal Manajemen*. Vol.1, no. 3, pp. 23.
- Husni, Musnadi; Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh dan Rutan Klas IIB Jantho. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol 2, no.1, pp. 97.
- Faysica, Magdalena; Tewel, Bernhard; Walangitan, Donald Mac. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol 16, No. 04, pp. 683.
- Simanjuntak, Niko Hendarto. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jom FISIP*. Vol.4, no.2, pp. 1-14.
- Rinny, Puspita; Purba, Charles Bohlen; Handiman, Unang Toto. (2020). The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management*. Vol 5, No. 2, pp. 39-48.
- Susanti, Ida; Ariyanto, Eny. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Frontliner PT BCA Tbk. Wilayah Cabang Depok Dan Blok A Cipete. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume 5, No. 2.
- Sugiharjo, Joko; Aprilia, Riza; Rahmat, Abdul. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada K.I.A Tours And Travel Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Volume 4, No. 3.
- Isrial, Muhammad Iqbal. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Bukopin Cabang S Parman. *INDIKATOR Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol 2, No.1.

- Hariansyah. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, Vol.3 No.1.
- Novialni, Riska; Meita Pragiwani. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan PT. Mitra Karunia Indah. *Responsive*, Volume 3 No. 1 April 2020 : 35 – 42.
- Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Firmanda, V. C. Dkk. (2019). *Sistem Informasi SDM Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode Balance Score Card*. Vol. 1 nomor.2 Universitas Mercu Buana.
- Nurhaidah, M. I. M (2015). Dampak Pengaruh Globalisasi Bagi Kehidupan Bangsa Indonesia. *Jurnal Pesona Dasar*. Vol.3 Nomor. 3. Dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Universitas Syiah Kuala.
- Nawawi, Hadari. (2017). *Perencanaan SDM untuk organisasi profit yang kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Dewi Suryani Harahap; Hazmanan Khair (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.2 Nomo
