



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Aceh

Sarboini^{*1}, Nurfitriani Syamsuddin², Masitah³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

sarboini@serambimekkah.ac.id

ANSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh dengan jumlah keseluruhan 188 orang pegawai, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin yang berjumlah 65 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14,379 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,358. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,506 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dimana nilai t_{hitung} sebesar 3,957 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, nilai t_{hitung} sebesar 4,307 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,700 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. R^2 sebesar 0,589 menunjukkan bahwa hanya sebesar 58,9 % variasi variabel dependen (kepuasan kerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi) dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai*

PENDULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban organisasi melainkan aset untuk organisasi (Amri, 2020). Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan pegawai di organisasi tersebut (Rahmi *et al.* 2022).

Kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan suatu instansi pemerintahan dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam mengarahkan pegawainya. Seorang pemimpin harus mampu mengaplikasikan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan





tingkat kematangan dan kemampuan pegawainya (Radhiana dan Arsyad, 2022). Kepemimpinan yang efektif atau tidak efektif sangat tergantung akan gaya perilaku yang disesuaikan dengan situasi tertentu (Juned *et al.* 2021). Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2010:113).

Gaya kepemimpinan mempunyai kaitan erat dengan kepuasan kerja seseorang karena keberhasilan seorang pimpinan dalam menggerakkan dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan sangat tergantung pada kewibawaan pemimpin itu sendiri dan bagaimana menciptakan sebuah kerjasama yang baik dalam diri setiap bawahan maupun pimpinan itu sendiri (Syamsuddin *et al.* 2022). Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Juned *et al.* 2021). Menurut Handoko (2010:306) gaya kepemimpinan yang ideal adalah gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap pegawai dan tugas.

Selanjutnya, kompensasi juga salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karena kompensasi penting bagi pegawai sebab besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai seharusnya dimiliki oleh suatu instansi untuk dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai agar kepuasan itu tercapai. Menurut Hasibuan (2010:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala bentuk pembayaran/imbalan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada instansi untuk mewujudkan tujuan (Mauliza, 2020).

Kompensasi juga dapat dikatakan hal utama yang menimbulkan kepuasan dari seorang pegawai untuk bekerja dengan giat, dimana wujud dari suatu kompensasi merupakan salah satu kebutuhan pokok yang dibutuhkan oleh seorang pegawai selaku manusia untuk menunjang kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi organisasi. Jika pemberian kompensasi dapat dilakukan secara baik, maka akan meningkatkan kepuasan kerja berupa semangat, loyalitas, dan moral kerja yang baik. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat pegawai, dan insentif untuk memotivasi pegawai agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Mangkuprawira, 2011:203).

Selain itu faktor lain yang ikut mempengaruhi dan harus diperhatikan adalah komitmen organisasi. Tingkat komitmen organisasi terhadap pegawai, maupun antara pegawai terhadap organisasi sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta kepuasan kerja bagi pegawai nya. Bahwa sifat dari komitmen organisasi dapat berubah sepanjang waktu dalam pekerjaannya lebih bervariasi dan memiliki kebebasan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Robbins (2010:156), komitmen pegawai terhadap organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Berarti pegawai yang memiliki komitmen adalah pegawai yang menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam suatu organisasi (Safri *et al.* 2022).





Komitmen organisasi yang dimiliki seorang pegawai tidak bisa tumbuh dengan begitu saja dalam diri seorang pegawai dikarenakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya komitmen. Komitmen pegawai dapat dilihat dari kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas, dalam menaati peraturan yang ada dalam organisasi. Komitmen organisasi ini sangat dibutuhkan dalam organisasi hal karena komitmen pegawai itu merupakan hal yang penting dalam organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Nilai-nilai yang ada dalam sebuah organisasi ini merupakan budaya yang sudah ada seperti halnya suatu kebiasaan dan norma-norma yang dalam suatu organisasi. Seorang individu pegawai yang mematuhi norma-norma yang ada menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki seorang pegawai sangat tinggi terhadap organisasi (Hayanuddin *et al.* 2022).

Ruang lingkup pegawai secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi (Rizal dan Wali, 2019). Bagi pegawai, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2010:139).

Hasil observasi penulis menemukan bahwa pimpinan Dinas Sosial Provinsi Aceh belum termasuk pemimpin yang baik (*good leader*). Hal ini tercermin dari sikap bawahannya yang terlihat santai dan cenderung enggan melayani. Hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan Dinas Sosial Provinsi Aceh belum efektif karena belum bisa memotivasi bawahannya untuk mencapai kinerja terbaiknya. Maka pemimpin dan gaya kepemimpinannya harus berkembang seiring dengan perkembangan paradigma baru dalam mewujudkan kepuasan kerja. Selain permasalahan mengenai gaya kepemimpinan yang harus efektif, permasalahan lain yang dirasakan pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh adalah mengenai pemberian kompensasi. Namun dalam pelaksanaannya, pemberian kompensasi tersebut masih menyimpan masalah yaitu besarnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai belum mencukupi kebutuhan dari pegawai tersebut.

Selanjutnya, hasil observasi yang dilakukan pada pegawai yang bekerja di kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh masih terdapat masalah-masalah yang dialami oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Permasalahan tersebut biasanya dikarenakan komitmen pegawai seperti rendahnya loyalitas tingkat ketidakdisiplinan jam kerja yang dilihat dari masih banyaknya pegawai yang mengobrol ketika jam kerja sedangkan pekerjaan mereka masih banyak yang belum terselesaikan yang berimplikasi langsung terhadap pencapaian tujuan instansi. Maka dari hasil wawancara dengan pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh tersebut diperoleh informasi mengenai permasalahan lain yaitu kepuasan kerja yang berakibat pada kurang optimalnya pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahannya dapat dilihat dari beban pekerjaan yang tinggi, namun tidak diimbangi dengan *reward* yang sesuai kebutuhan pegawai.





Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Sosial Provinsi Aceh yang beralamat di Jalan Sultan Iskandar Muda No. 49, Punge Ujong, Meuraxa, Kp. Baru, Baiturrahman, Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Aceh. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Sosial Aceh 188 orang. Sedangkan sampel penelitian adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2010:115). Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin. yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 responden. Mengingat jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100, maka penulis menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui wawancara dan penyebaran kuisioner. Peralatan analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2012:277) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir keadaan naik turunnya variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu antara gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), komitmen organisasi (X_3), dan kepuasan kerja (Y). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas dan uji normalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Aceh. Output dari program *IBM SPSS Statistics 22* diperoleh nilai regresi seperti yang tertera pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.589	2.779		1.652	.104		
1 Gaya Kepemimpinan	.164	.065	.234	2.506	.015	.976	1.025





Kompensasi	.362	.091	.371	3.957	.000	.970	1.031
Komitmen Organisasi	.425	.099	.400	4.307	.000	.986	1.014

Berdasarkan Tabel 1.1, diperoleh model persamaan regresinya adalah :

$$Y = 5,589 + 0,164 x_1 + 0,362 x_2 + 0,425x_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai dari a (constant) adalah 5,589. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi bernilai nol, maka kepuasan kerja pegawai nilainya sebesar 5,589. Sedangkan nilai dari gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,164 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,164 satuan, jika nilai dari kompensasi yaitu sebesar 0,362 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kompensasi sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,362 satuan, dan jika nilai dari komitmen organisasi yaitu sebesar 0,425 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan komitmen organisasi sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,425 satuan. Dengan demikian semakin tinggi nilai variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi akan semakin signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Aceh.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien korelasi (R) menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan penggunaan *adjusted* (Adj R²), atau koefisien determinasi yang telah disesuaikan, untuk melihat seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen bila dibandingkan dengan R. Berikut ini disajikan hasil uji R² dapat dilihat Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.700 ^a	.589	.455	.855	1.135

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 1.2 koefisien korelasi dan determinasi, maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,700 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai R > 0,5. Adapun nilai R² sebesar 0,589 menunjukkan bahwa hanya sebesar 58,9 % variasi variabel dependen (kepuasan kerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 41,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.





Pengujian Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau parsial. Hipotesis dalam pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Uji Hipotesis

Bentuk Pengujian		Nilai Statistik		Keterangan
		F Hitung	F Tabel	
Pengujian secara simultan		14,379	2,358	Hipotesis diterima
Pengujian secara parsial		t hitung	t tabel	
1	Gaya Kepemimpinan	2,506	1,997	Hipotesis diterima
2	Kompensasi	3,957	1,997	Hipotesis diterima
3	Komitmen Organisasi	4,307	1,997	Hipotesis diterima

Sumber: data primer yang diolah

Hasil perhitungan uji hipotesis yang disajikan pada Tabel 1.3 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14,379 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,358. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai terbukti kebenarannya.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,506 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga gaya kepemimpinan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai terbukti kebenarannya.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,957 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga kompensasi mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai terbukti kebenarannya.
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,307 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu diduga komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja pegawai terbukti kebenarannya.





PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai dari a (constant) adalah 5,589. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi bernilai nol, maka kepuasan kerja pegawai nilainya sebesar 5,589. Sedangkan nilai dari gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,164 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan gaya kepemimpinan sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,164 satuan, jika nilai dari kompensasi yaitu sebesar 0,362 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan kompensasi sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,362 satuan, dan jika nilai dari komitmen organisasi yaitu sebesar 0,425 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan komitmen organisasi sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,425 satuan. Dengan demikian semakin tinggi nilai variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi akan semakin signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Aceh. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14,379 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,358. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.

Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,506 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,957 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak. Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,307 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa: H_a = diterima dan H_o = ditolak.

Nilai koefisien korelasi dan determinasi, maka dapat diketahui nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,700 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$. Adapun nilai R^2 sebesar 0,589 menunjukkan bahwa hanya sebesar 58,9 % variasi variabel dependen (kepuasan kerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 41,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14,379 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,358. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.



2. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,506 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,957 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
4. Secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena hasil pengujian statistik yang didapat menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,307 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,997. Dengan demikian berdasarkan probabilitas/signifikan disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak.
5. Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan nilai sebesar 0,700 yang menandakan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah positif karena memiliki nilai $R > 0,5$.
6. Nilai R^2 sebesar 0,589 menunjukkan bahwa hanya sebesar 58,9 % variasi variabel dependen (kepuasan kerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi) dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya yang sebesar 41,1 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AMRI, S. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.335>
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hayanuddin Safri, Zuriani Ritonga, Rahmi, Sufitrayati, N. (2022). *THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA*. 11(03), 544–549.
- Juned, V., Putra, R. O., & Ikhbar, S. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SELULER MEDIA INFOTAMA BANDA ACEH. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(2), 506-519.
- Juned, V., Sanjaya, J., & Ikhbar, S. (2021). EFFECT OF WORKABILITY AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BAPPEDA ACEH JAYA DISTRICT. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 5(3), 2486-2498.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Edisi Kedua*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Mauliza, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 71-81.
- Notoatmodjo, S. 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta: Jakarta.





-
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). PENGARUH KUALITAS KERJA, PARTISIPASI, KESEMPATAN BERKEMBANG DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN ACEH JAYA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 7(1).
- Rahmi, R., Nelly, N., Nailufar, F., Ritonga, Z., & Safri, H. (2022). ANALYSIS OF COMPETITIVE ADVANTAGE IN AN EFFORT TO IMPROVE PRODUCT CREATIVITY AND PRODUCT INNOVATION FOR HONDA MOTORCYCLES. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 532-543.
- RIZAL, S., & WALI, M. (2019). The Effect of Leadership Style, Compensation and Organizational Commitment to Working Satisfaction of Aceh Social Service Employees. *Editorial Board*, 797.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. *Manajemen, Edisi Kesepuluh*. Erlangga: Jakarta.
- Safri, H., Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 544-549.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. CV Alfa Beta: Bandung.
- Syamsuddin, N., Susanti, S., & Ramadhan, T. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenzhip Behavior Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2), 263-275.