

Editorial Team

EDITOR IN-CHIEF

- Assoc. Prof. Dr. Drs. Abubakar Ajalil, M.Si, SCOPUS ID. [58634461600](#), Universitas Serambi Mekkah, Indonesia

MANAGING EDITOR

- Dr. Dian Aswita, S.Pd, M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Aceh, ID SCOPUS : [57202957850](#), Indonesia

SECTION EDITORS

- Prof. Dr. Magdalena Mo Ching Mok, M. Ed, Educational University of Hongkong, ID SCOPUS 7006024212, Hong Kong
- Dr. Asriani, S. Pd., M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Indonesia
- Dr. Hj. Rani Siti Fitriani, S.S., M. Hum, Universitas Pasundan, Bandung, Indonesia
- Dr. Wahyu Khafidah, S.Pd.I, MA, Serambi Mekkah University, Indonesia
- Dr. Usman Effendi, S.Sos., MM, Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta, Indonesia, Indonesia
- Dr. Hj. Darmawati, M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia
- Dr. Arfriani Maifizar S.E, M.Si., Universitas Teuku Umar Aceh Barat, Indonesia, ID SCOPUS [57210744149](#), Indonesia
- Zhao Jing, M. ED, Gizhou Education University, China, China
- Nurlaili Ramli, S. SiT., MPH, Health Polytechnic of the Ministry of Health in Aceh, Aceh Besar. ID SCOPUS [57195919249](#), Indonesia
- Zaiyana Zaiyana Putri, Universitas Serambi Mekkah, ID SCOPUS [57211267424](#), Indonesia
- Fitri Wulandari, S.Pd., M. Hum, Universitas Islam Riau, ID SINTA 6704089, Indonesia
- JUNAIDI S, PD., M.PD., Universitas Serambi Mekkah, Indonesia
- Said Ali Akbar, S. Pd., M. Si, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh ID SCOPUS [57190374979](#), Indonesia
- Muhammad Fajrin Pane, SH.I., M. Hum, Politeknik Tanjung Balai, Sumatera Utara, Indonesia
- Anita Noviyanti, S. Pd., M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia, ID SCOPUS [57219092073](#), Indonesia
- Drs. Burhanuddin AG., M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Aceh Indonesia, ID SCOPUS [57219343469](#), Indonesia
- Drs. Jailani, M. Pd, Universitas Serambi Mekkah ID SCOPUS [57219098536](#) Indonesia
- [Drs. Ridhwan Ismail, M. Pd, Universitas Serambi Mekkah ID SCOPUS 57219091724, Indonesia](#)
- Drs. Yulsafli - MA, Universitas Serambi Mekkah, ID SCOPUS , Indonesia
- Drs. Anwar S. Pd., M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh ID SCOPUS [58634699300](#), Indonesia

- Drs. Muhammad Isa, M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Aceh ID SCOPUS [57205735891](#), Indonesia
- Prof. Mahendran, P.hD, Universitas Pendidikan Sultan Idris, Malaysia
- Dr. J. Karthikeyan, Ph.D, National College, Tiruchirappali, India
- Sophia Manning, Ph.D, Kean University New Jersey, USA

WEB AND OJS MANAGER

- Munawir Munawir, ST., MT, Universitas Serambi Mekkah, ID SCOPUS [57194214483](#) Indonesia

ADMINISTRATOR OFFICE AND LAYOUT TEAM

- Dra. Ismawirna M. Pd, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia. ID SINTA 6167918, Indonesia
- Dra. Armi M, Si, Universitas Serambi Mekkah, Aceh. Indonesia ID SCOPUS [57219094630](#), Indonesia
- Said Ali Akbar, S. Pd., M. Si, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh ID SCOPUS 57190374979, Indonesia

ENGLISH LANGUAGE ADVISORS

- Septhia Irnanda, S.Pd., M.Tsol., Ph.D, Unversitas Serambi Mekkah, Aceh ID SCOPUS 5720957372, Indonesia
- Sabrina, S. Pd., M. Appling., M. Tran, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia
- Muhammad Aulia, S.Pd., MTSOL.,MA.(Res)., Ph.D, Syiah Kuala University, Aceh, ID Scopus 58785862800, Indonesia

LAYOUT EDITORS

- Samsuddin Samsuddin, Program Studi Teknik Komputer - Universitas Serambi Mekkah
- Dr. Nasir Ibrahim, SE., M. Si, Universitas Serambi Mekkah, Bld, Ekonomi dan Design Grafis
- Elvitriana Elvitriana, Prodi Teknik Lingkungan- Fakultas Teknik Universitas Serambi Mekkah
- Firdaus Firdaus, Designer Grafis Zoom Printing, Aceh, Indonesia

PROOFREADERS

- Prof. Dr. Asnawi Abdullah, BSc.PH, MHSM, MSc.HPPF, DLSHTM, Ph.D, Universitas Muhammadiyah, Aceh, ID SCOPUS : 57202957850, Indonesia
- Ery Utomo, P.hD, Universitas Negeri Jakarta
- Muslem Daud, S. Ag., M. Ed., Ph.D, Universitas Serambi Mekkah, Aceh, Indonesia, Indonesia
- Dr. Faradiba Sari Harahap, S. Pd., M. Pd, Politeknik Tanjung Balai, Sumatera Utara, Indonesia
- Dr. Muhammad Subhan, Ph.D., M.Sc., B.Eng., MLogM, Aff.M.ASCE, King Abdul Aziz University, Saudi Arabia
- Muhammad Aulia, S.Pd., MTSOL.,MA.(Res)., Ph.D, Syiah Kuala University, Aceh, ID ORCHID, Indonesia
- Exkarach Denang, M. Ed., Ph.D, Udom Tani University, Thailand
- Sabrina, S. Pd., M. Appling., M. Tran, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia
- Yunisrina Qismullah Yusuf, S. Pd., M. Ed., Ph.D, Universitas Syiah Kuala, Aceh, ID SCOPUS : 55351138500, Indonesia
- Dr. H. Muhammad Alfatih Suryadilaga, S.Ag., M. Ag, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Depok, Indonesia

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Mayang Riefta Anggraini¹, Ni Made Nadia Suta P², Yovita V.I. Atmadjaja³

¹Mayang Riefta Anggraini, Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi
Email: mayangriefta113@gmail.com

²Ni Made Nadia Suta Pradhani., Dosen Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi
Email: nadia_pradhani@untag-banyuwangi.ac.id

³Yovita V.I. Atmadjaja, Dosen Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi
Email: yovitavia@untag-banyuwangi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft* perusahaan yang bergerak di bidang *handmade* (kerajinan *glassbead* seperti tas, dompet, kalung, gelang, ikat pinggang serta aksesoris lainnya) yang berdiri sejak tahun 2003 di kota Banyuwangi tepatnya di Jalan Pantai Blimbingsari, Dusun Krajan, Desa Blimbingsari, Kecamatan Blimbingsari, Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner dan metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Penyebaran kuesioner disebarkan kepada 36 responden yang merupakan karyawan. Pengolahan data yang dilakukan menggunakan SPSS v.25 for windows. Hasil yang didapat bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*.

Katakunci: gaya, kompensasi, komunikasi, kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari bidang manajemen pada umumnya yang didalamnya mencakup segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber daya manusia harus dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan dimana sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama karena sebagai penggerak jalannya sebuah organisasi. Organisasi tidak akan maksimal apabila tidak memiliki karyawan yang mempunyai keahlian dibidangnya, berkompeten dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas serta memiliki tanggung jawab penuh terhadap keinginan organisasi.

Pada saat mendapatkan karyawan yang tepat bagi organisasi, dimana sumber daya manusia tersebut memiliki keahlian yang mendukung dan kompeten dibidangnya maka akan menjadi sebuah keuntungan dan nilai lebih bagi organisasi. Sumber daya manusia pada organisasi menjadi dominan dan berperan aktif dalam pencapaian visi dan misi suatu organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki dengan maksimal, harapan nantinya mendapatkan kepuasan kerja selama mereka bekerja dan menjalankan tanggung jawabnya pada organisasi, sehingga adanya kepuasan kerja dari karyawan tentunya akan mempercepat tercapai tujuan dari perusahaan.

CV. Blimbingsari *Creative Craft* merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *handmade* (kerajinan *glassbead* seperti tas, dompet, kalung, gelang, ikat pinggang serta aksesoris lainnya) yang berdiri sejak tahun 2003 di kota Banyuwangi tepatnya di Jalan Pantai Blimbingsari, Dusun Krajan, Desa Blimbingsari, Kecamatan Blimbingsari, Kabupaten Banyuwangi. CV. Blimbingsari *Creative Craft* mungkin telah berkembang dengan mengedepankan pesanan untuk memaksimalkan kepuasan pelanggan, akan tetapi ada beberapa hal yang tidak boleh dihindari oleh perusahaan, yaitu kepuasan kerja dari karyawan karena pada dasarnya tanpa manusia faktor sumber daya lainnya tidak akan berguna dan hanyalah benda mati yang tidak menghasilkan daya guna. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Menurut Indrasari (2017:38) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan respon aktif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal.

Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan karyawan CV. Blimbingsari *Creative Craft* bahwa pemimpin selalu memastikan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. Perlakuan pemimpin kepada karyawan cenderung menekan dan memaksakan kehendak hanya demi mencapai target sehingga gaya kepemimpinan ini masih belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Menurut Bangun (Adamy, 2016:53) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan.

Kepuasan kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tetapi juga dipengaruhi oleh kompensasi. Menurut Mujanah (2019:1) menyatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi harapan karyawan, maka karyawan akan merasa lebih dihargai karena sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, kemudian dapat memberikan rasa tenang dalam bekerja. Hadiah yang bermanfaat bagi karyawan merupakan salah satu cara memotivasi untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan yang tetap dapat mendukung tercapainya hubungan harmonis antara karyawan dengan

perusahaan. Namun berdasarkan dari hasil wawancara dengan karyawan CV. Blimbingsari *Creative Craft* bahwa dalam kompensasi sering terjadi keterlambatan. Permasalahan itu membuat karyawan merasa kurang dihargai selama menjalankan pekerjaan yang sudah diberikan. Selain dua faktor di atas, komunikasi juga berperan penting dalam menunjang kepuasan kerja yang baik. Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi. Sebuah komunikasi yang tercipta di sebuah organisasi akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena semuanya tergantung pada kemampuan seseorang untuk mengkomunikasikan suatu informasi dan juga kemampuan seseorang untuk menerima pesan tersebut.

Dengan adanya komunikasi yang berlangsung lancar dalam sebuah organisasi atau perusahaan, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi. Menurut Peter Drucker (Fiyul dkk, 2023:126) menyatakan komunikasi sebagai proses yang melibatkan aliran informasi, ide, gagasan, nilai-nilai dan pesan-pesan lainnya diantara anggota organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Komunikasi penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik tiap-tiap orang dalam organisasi baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik. Terkait dengan hal itu maka dalam sebuah organisasi diperlukan adanya komunikasi yang baik antara pemimpin maupun sesama rekan kerja demi tujuan organisasi. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan CV. Blimbingsari *Creative Craft*, menyatakan bahwa adanya komunikasi yang kurang efektif antar rekan kerja. Jika salah satu karyawan melimpahkan pekerjaannya kepada rekan kerja lainnya dan hasilnya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atasan, maka karyawan tersebut akan saling menyalahkan. Permasalahan tersebut akan mengakibatkan adanya konflik yang berkepanjangan antar sesama karyawan yang timbul akibat komunikasi yang tidak berjalan dengan efektif.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*?
- b. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*?
- c. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*?
- d. Apakah gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*?

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*.

- b. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*.
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*.
- d. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di CV. Blimbingsari *Creative Craft* yang beralamatkan di Jalan Pantai Blimbingsari, Dusun Krajan, Desa Blimbingsari, Kecamatan Blimbingsari, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur, Indonesia. CV. Blimbingsari *Creative Craft* merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang *handmade* (kerajinan *glassbead* seperti tas, dompet, kalung, gelang, ikat pinggang serta aksesoris lainnya) sebab itu penulis mengambil judul yang berkaitan dengan perusahaan ini yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan dari CV. Blimbingsari *Creative Craft* yang sebanyak 36 karyawan. Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling*. Metode pengambilan sampling menggunakan sampling jenuh yang dimana menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sebagai sampel pada tempat penelitian yaitu CV. Blimbingsari *Creative Craft*.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan interview atau wawancara, kuesioner (angket), observasi (pengamatan).

Penelitian ini menggunakan *software* atau aplikasi program IBM SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 25 untuk menganalisis dan menguji serta mengolah data kuesioner penelitian.

Terdapat empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini agar pelaksanaan mengarah pada pencapaian tujuan. Berikut variabel-variabel yang digunakan. Variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompensasi, komunikasi) yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*. Variabel bebas meliputi:

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan adalah tingkah laku atau cara yang digunakan pemimpin untuk berinteraksi dan mempengaruhi perilaku seseorang atau bawahannya. Adapun indikator gaya kepemimpinan yang digunakan pada penelitian ini yaitu:

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan
- 2) Kemampuan Komunikasi
- 3) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- 4) Kemampuan Mengendalikan Emosional

b. Kompensasi (X2)

Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang akan diterima oleh karyawan atas hasil kerjanya, baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan pada perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil. Adapun indikator kompensasi yang digunakan yaitu:

- a. Upah dan Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

c. Komunikasi (X3)

Komunikasi merupakan proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang ke orang lain baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun indikator komunikasi yang digunakan yaitu:

- 1) Materi Pesan
- 2) Cara Penyampaian
- 3) Pilihan Kata
- 4) Umpan Balik

Variabel terikat atau *dependent* pada penelitian ini yang dipengaruhi oleh variabel *independent* yang ada di atas adalah:

a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan Kerja merupakan sikap positif seorang pekerja terhadap pekerjaannya yang timbul karena adanya penilaian terhadap produk kerja yang telah dihasilkan. Adapun indikator kepuasan kerja yang digunakan yaitu:

- ❖ Pekerjaan itu Sendiri
- ❖ Gaji / Upah
- ❖ Pengawasan dan Supervisi
- ❖ Kelompok Kerja
- ❖ Kondisi Kerja

Pada penelitian ini menggunakan skala likert untuk menilai tanggapan responden terhadap daftar pernyataan dan kuesioner. Variabel *independent* dan variabel *dependent* biasanya dinilai dengan skor dari 1 hingga 5 dan tanggapan responden untuk setiap pernyataan dinilai dengan bobot sesuai dengan angka-angka yang mengandung arti suatu tingkatan berikut:

Sangat Setuju (SS)	skor 5
Setuju (S)	skor 4
Netral (N)	skor 3
Tidak Setuju (TS)	skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	skor 1

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data sebagai berikut:

- Uji Instrumen Pengumpulan Data
 - 1) Uji Validitas

- 2) Uji Reliabilitas
- Uji Asumsi Klasik
 - 1) Uji Normalitas
 - 2) Uji Heteroskedastisitas
 - 3) Uji Multikolinearitas
- Analisis Regresi Linier Berganda
- Uji Hipotesis
 - 1) Uji t (Uji Parsial)
 - 2) Uji F (Uji Simultan)
- Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis penelitian ini sebagai berikut:

- Uji Instrumen Pengumpulan Data

- 1) Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner. Berdasarkan tabel uji validitas, diketahui bahwa semua pernyataan kuesioner sudah valid. Hal tersebut dilihat dari hasil r hitung $>$ r tabel yakni r tabel sebesar 0.3291 dan taraf signifikansi (α) $<$ 0,05.

- 2) Uji Reliabilitas

Untuk menguji apakah instrumen layak dan konsisten dalam pengambilan data. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan variabel untuk skor item dan skor total yang dihitung dengan menggunakan *Alpha Cronbach* sebesar 0,6 atau lebih maka dinyatakan instrumen reliabel. Namun jika kurang dari 0,6 maka tidak reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka dapat diketahui bahwa semua (pernyataan) pada kuisisioner sudah handal dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6.

- Uji Asumsi Klasik

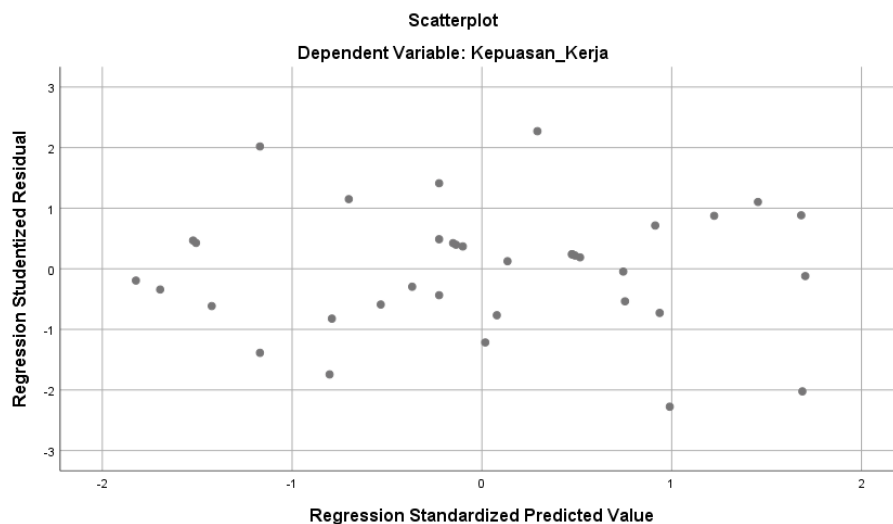
- 1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi suatu variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *one sample Kolmogorov-smirnov test* didapatkan nilai signifikan sebesar 0,200 (*Asymp.Sig.(2-tailed)*) $>$ 0,05. Jika menggunakan Teknik Monte Carlo didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,924 $>$ 0,05. Maka disimpulkan bahwa residual sudah terdistribusi normal dan lolos uji normalitas.

- 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada variasi yang tidak konsisten dari sisa (residual) antara pengamatan dalam model regresi. Jika variasi residual antara pengamatan tetap tidak berubah itu disebut homoskedastisitas. Jika variasi berubah itu disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan scatterplot dan uji Glejser. Ukuran heteroskedastisitas dilihat dari nilai signifikan $\geq$

0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka terdapat heteroskedastisitas.



Gambar 4. 1 Hasil Uji Scatterplot

Sumber: Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan gambar 4.3 hasil uji scatterplot diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika gambarnya tidak berpola (bergelombang) hal ini dikarenakan titik-titik menyebar di antara sumbu X dan Y. Berdasarkan hasil uji glejser diketahui nilai signifikansi X1 sebesar 0,984, X2 sebesar 0,663 dan X3 sebesar 0,754. Dikarenakan nilai signifikansi seluruh variabel $X > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau lolos dari uji heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mendeteksi apakah pada model regresi linier berganda ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (X). Lalu untuk menentukan adanya multikolinearitas atau tidak, maka harus melihat nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 , maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar semua variabel independen (X). Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10 .

• Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis dan mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut, maka didapatkan persamaan $Y = 4,270 + 0,256X_1 + 0,696X_2 - 0,007X_3 + ei$, maka dari persamaan tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

- 1) β_0 = konstanta yang bernilai 4,270 adalah titik potong antara garis regresi dengan sumbu Y yang terletak pada titik 4,270. Selain itu hal ini dapat menjelaskan bahwa jika variabel bebas dianggap konstan (tidak ada perubahan), maka rata-rata kepuasan kerja bertambah sebesar 4,270.
 - 2) $\beta_1 = 0,256$ adalah koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) yang berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal tersebut berarti bahwa ketika Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan meningkat. Hal ini juga berarti koefisien regresi dari X1 sebesar 0,256 mengindikasikan bahwa setiap penambahan atau peningkatan X1 sebesar 1, maka Y juga akan meningkat sebesar 0,256.
 - 3) $\beta_2 = 0,696$ adalah koefisien regresi Kompensasi (X2) yang berpengaruh secara positif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal tersebut berarti bahwa ketika Kompensasi (X2) mengalami peningkatan maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan meningkat. Hal ini juga berarti koefisien regresi dari X2 sebesar 0,696 menjelaskan bahwa setiap penambahan atau peningkatan X2 sebesar 1, maka Y akan meningkat sebesar 0,696.
 - 4) $\beta_3 = -0,007$ adalah koefisien regresi Komunikasi (X3) yang berpengaruh secara negatif terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal tersebut berarti bahwa ketika Komunikasi (X3) mengalami peningkatan maka Kepuasan Kerja (Y) juga akan menurun. Hal ini juga berarti koefisien regresi dari X3 sebesar -0,007 menjelaskan bahwa setiap penambahan atau peningkatan X3 sebesar 1, maka Y akan menurun sebesar 0,007
 - 5) e_i = Variabel pengganggu
- Uji Hipotesis
 - 1) Uji-F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Berdasarkan analisis data *output* SPSS didapatkan nilai Fhitung sebesar 11,745 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai Fhitung (11,745) > Ftabel (2.901120), maka artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil Uji F, H_0 ditolak artinya gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*.
 - 2) Uji-t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh tiap variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompensasi, dan komunikasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Uji t dapat dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Berikut adalah tahapan untuk melakukan Uji-t:

 - a) Gaya Kepemimpinan (X1)

t hitung X1 (1,717) < t tabel (2.03693), maka H_0 diterima. Hal ini berarti variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kepuasan kerja. Lalu nilai signifikansi X1 diketahui sebesar

0,096 dan lebih besar dari 0,05 maka berarti variabel X1 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y, sehingga hipotesis ditolak dan H_0 diterima.

b) Kompensasi (X2)

t hitung X2 (4,726) > t tabel (2.03693), maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel bebas yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kepuasan kerja. Lalu nilai signifikansi X2 diketahui sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 maka berarti variabel X2 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y, sehingga hipotesis diterima dan H_0 ditolak.

c) Komunikasi (X3)

-t hitung X1 (-0,044) > -t tabel (-2.03693), maka H_0 diterima. Hal ini berarti variabel bebas yaitu komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kepuasan kerja. Lalu nilai signifikansi X3 diketahui sebesar 0,965 dan lebih besar dari 0,05 maka berarti variabel X3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y, sehingga hipotesis ditolak dan H_0 diterima.

- Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya presentase dari variabel Y yang dijelaskan oleh garis regresi secara bersama-sama. Koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted* R^2), karena *adjusted* R^2 untuk memperhitungkan baik dari jumlah variabel penjelas maupun ukuran sampel. Berdasarkan tabel koefisien determinasi (R^2) diketahui bahwa nilai *adjusted square* (R^2) sebesar 0,479 atau 47,9%. Hal tersebut berarti variabel terikat (kepuasan kerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya yakni gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan komunikasi (X3). Kemudian sisanya sebesar 52,1% kemungkinan dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

Pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial dan tidak signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data, yang diperoleh bahwa t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 1,717 lebih kecil dari t tabel sebesar 2.03693 dengan signifikan (0,096 > 0,05), sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak jadi dengan gaya kepemimpinan seperti apapun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini dapat menjelaskan bahwa cara pemimpin mengambil keputusan dan mengendalikan emosional tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*. Karyawan tetap melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai target. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fenny dkk (2019) menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Medan. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut berdasarkan hasil pengolahan data, bahwa nilai t hitung untuk kompensasi sebesar 4,726 lebih besar dari t tabel sebesar 2.03693 dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan penelitian ini, dapat dikatakan bahwa kompensasi sangat memiliki dampak yang baik terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan jasa yang mereka berikan kepada perusahaan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Prawira (2020) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Yayasan Genarasi Amanah Madani di Kabupaten DeI Sendang.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.

Dari hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil pengolahan data, yang diperoleh bahwa -t hitung untuk komunikasi sebesar -0,044 lebih besar dari -t tabel sebesar -2.03693 dengan signifikan ($0,965 > 0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak jadi dengan komunikasi seperti apapun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, dapat dikatakan bahwa komunikasi dalam penyampaian materi pesan yang disampaikan oleh pemimpin kepada karyawan dan antar rekan kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*. Karyawan tetap melakukan pekerjaan sesuai perintah dan menjalin hubungan yang baik antara pemimpin dan sesama rekan kerja. Hasil penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal dkk (2020) menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Rahmad Rizkilah Ngimbang Lamongan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil analisis secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 11,745 lebih besar dari F tabel sebesar 2.901120 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima sehingga bisa dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan. Artinya apabila pemimpin peduli terhadap para karyawan, memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dipekerjakan oleh karyawan dan menjalin komunikasi yang baik, maka hal itu dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga karyawan mempunyai semangat dalam beraktivitas. Hasil penelitian ini dapat mengidentifikasi bahwa gaya kepemimpinan yang baik, kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang telah dipekerjakan oleh karyawan serta komunikasi yang baik, dengan bersama-

sama mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada suatu perusahaan termasuk pada karyawan CV. Blimbingsari *Creative Craft*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*. Karyawan tetap melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai target. Karyawan juga melakukan pekerjaan sesuai perintah dan menjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan sesama rekan kerja.

Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi pada CV. Blimbingsari *Creative Craft* memiliki dampak yang sangat baik terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan jasa yang telah dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan.

Terdapat pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel *independent* (gaya kepemimpinan, kompensasi, komunikasi) terhadap variabel *dependent* (kepuasan kerja). Kepuasan kerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin secara aktif peduli terhadap para karyawan, memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dan menjalin komunikasi yang baik. Hal ini dapat membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua kalangan dan menjadi bahan pertimbangan serta evaluasi bagi perusahaan untuk terus melakukan pembenahan agar karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel - variabel lain selain variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Blimbingsari *Creative Craft*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Aji, S. P., Suprpto, Ngambut, K., Ramli, Rosdiana, Azidin, Y., Siburian, U. D. 2022. *Kepemimpinan dan Berfikir Sistem Dalam Kesehatan Masyarakat*. Sumatera Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. 2018. *Sumber Daya Manusia*. Kediri: Indomedia Pustaka.
- Darmawan. 2018. *Teknik Komunikasi*. Surabaya: Mentromedia. Dyatmika, T. 2020. *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Fenny, Rostina, C. F., Nazmi, H., Intania, & Vincent. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinarmas Multifinance. *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik*.
- Fiyul, A. Y. dkk 2023. *Komunikasi Organisasi*. Padang Sumatera Barat: Get Press Indonesia.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haris, A., Effendi, F., & Darmayanti, N. 2023. *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Hariyanto, D. 2021. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Sidoarjo: UMSIDA Press. Hasibuan. M. S 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutahaean, W. S. 2021. *Pengantar Kepemimpinan*. Malang: Ahlimmedia Press.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Mas, S. R., & Haris, I. 2020. *Komunikasi Dalam Organisasi*. Gorontalo: UNG Press.
- Maulana, M. R., & Sudarwanto, T. 2022. Pengaruh Komunikasi dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Rahmad Rizkilah. *Journal of Business and Innovation Management*, 561-571.
- Mujanah, S. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Nurbaeda Z. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompenasasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 109-121.
- Prawira, I. 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 28-40.

- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Rusdiana. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Arsad Press.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tiong, P. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Teori dan Praktik*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, P., & Iswanto, D. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rofina Indah Jaya. *Ekonomi dan Bisnis*, 34-31.
- Yuliandari, N. K., Bagia, W. I., & Suwendra, W. I. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen*, 2.
- Yuliandari, N. K., Utami, K. R., & Yassaroh, D. S. 2023. Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim Dalam Membangun Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN Tbk KCP Banyuwangi. *Jurnal Artha Satya Dharma*, 1.

Copyright © 2024, Mayang Riefta Anggraini, Ni Made Nadia Suta P., Yovita V.I. Atmadjaja

The manuscript open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly