

## Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo

Andry Pratama<sup>1\*</sup>, A M Hasbi<sup>2</sup>, Muhammad Akhsan Tenrisau<sup>3</sup>,  
Masruhi Kamidin<sup>4</sup>

[pratamandri23@gmail.com](mailto:pratamandri23@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [am.hasbi@umi.ac.id](mailto:am.hasbi@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [muhammad.tenrisau@umi.ac.id](mailto:muhammad.tenrisau@umi.ac.id)<sup>3</sup>,  
[masruhi.kamidin@umi.ac.id](mailto:masruhi.kamidin@umi.ac.id)<sup>4</sup>

<sup>1\*</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode analisis data statistik deskriptif dan teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah metode kuesioner. Metode pengujian hipotesis yang digunakan yaitu metode analisis regresi linear berganda. Data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan yang bekerja pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan karena tinggi/baik kepemimpinan dan kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan; Kepuasan kerja; Kompensasi*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Pendahuluan

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan oleh kepuasan kerjadan produktivitas yang tinggi. Kepuasan kerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang berorientitas pada tugas dan pekerjaan. Demikian halnya dengan kepuasan kerjaguru yang mana kepuasan kerjaguru ini dapat dilihat dari dua sudut administrasi dan pengembangan profesi. Kepuasan kerjamerupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia (Handoko, 2003). Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kepuasan kerjayang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

"Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan".

Taryaman (2016:17) Saat ini pemimpin dan organisasi dihadapkan pada tantangan yang lebih berat akibat kemajuan teknologi, perubahan yang cepat, kebijakan pemerintah yang terbuka, sampai kompleksnya masalah ketenagakerjaan. Untuk mengantisipasi hal ini dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, berbagai strategi yang tepat sangat dibutuhkan untuk mewujudkan pemimpin yang efektif, yang memiliki kompetensi, komitmen, dan integritas.

Menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009). Seseorang akan membawa serta perangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja ketika bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja (Umar, 2010). Menurut Judge et al. (2001), kepuasan kerja harus tetap dipertahankan untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja organisasi. Rivai (2004) menganjurkan untuk mengacu pada Job Descriptive Index (JDI), menurut indeks ini, kepuasan kerja dibangun atas dasar lima dimensi, yaitu bekerja pada tempat yang tepat, pembayaran yang sesuai, organisasi dan manajemen, penyelia dan hubungan dengan rekan sekerja.

PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang pengelolaan pelabuhan laut. Pada tahun 1983 sejalan dengan kebijakan tatanan kepelabuhanan nasional yaitu pemerintah menetapkan adanya 4 (empat) pintu gerbang perdagangan luar negeri nasional, maka dilakukan merger 8 Badan Usaha PN. Pelabuhan menjadi 4 (empat) Badan Usaha yang berstatus Perusahaan Umum (Perum), salah satu diantaranya adalah Perum Pelabuhan IV. 6 Perum Pelabuhan IV merupakan hasil merger PN. Pelabuhan V (sebagian), VI, VII, dan VIII, ditambah dengan 6 (enam) pelabuhan yang tidak diusahakan di Propinsi Irian Jaya, yang pendiriannya didasarkan pada Peraturan Pemerintah (PP) No.17 Tahun 1983 dan PP.No.7 Tahun 1985. Selanjutnya pada tahun 1992, berdasarkan PP. 59 tahun 1991 status Badan Usaha Perum dialihkan menjadi Persero yaitu menjadi PT. Pelabuhan Indonesia IV yang dikuatkan dengan Anggaran Dasar Perusahaan yang pengesahannya melalui Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.7 tanggal 1 Desember 1992. PT. Pelindo Jasa Maritim ialah perusahaan yang sukses secara financial dan mampu memberikan dan memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan rasa aman karyawannya seperti upah atau gaji sesuai UMR, pengamanan tinggi dan 24 jam pada kompleks kantor PT. Pelindo Jasa Maritim, pemberian bonus pada karyawan yang akan lembur melewati jam kerja normal.

## Hasil Penelitian

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja. Variabel - variabel tersebut di uji dengan statistik deskriptif. Selanjutnya, akan dilakukan deskripsi penelitian untuk memberikan penjelasan mengenai hasil jawaban dari masing-masing responden atas pertanyaan yang diajukan pada saat penelitian.

**Tabel 1** Tabel Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	97	3.47	5.00	4.5168	.32957
Kompensasi	97	3.56	5.00	4.4845	.31353
Kepuasan Kerja	97	3.92	5.00	4.5206	.30831
Valid N (listwise)	97				

**Sumber :** Data primer yang diolah, 2022

Tabel menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain : Kepemimpinan (X1), Berdasarkan table, X1 memiliki nilai minimum 3,47 nilai maksimum 5, dan mean 4,5168 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,32957 dari nilai rata-rata jawaban responden; Kompensasi (X2), Berdasarkan table, X2 memiliki nilai minimum 3,56 nilai maksimum 5, dan mean 4,4845 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,31353 dari nilai rata-rata jawaban responden; Kepuasan Kerja (Y), Berdasarkan table, Y memiliki nilai minimum 3,92 nilai maksimum 5, dan mean 4,5206 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,30831 dari nilai rata-rata jawaban responden.

### Hasil Uji Kualitas Data

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan pearson correlation. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila tingkat signifikannya di bawah 0,05. Tabel menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri Kepemimpinan (KP), Kompensasi (KO) dan Kepuasan Kerja (KK).

**Tabel 2** Tabel Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan		Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1	KP1	0,582**	0,000	VALID
	KP2	0,501**	0,000	VALID
	KP3	0,564**	0,000	VALID
	KP4	0,574**	0,000	VALID
	KP5	0,554**	0,000	VALID
	KP6	0,410**	0,000	VALID
	KP7	0,491**	0,000	VALID
	KP8	0,325**	0,001	VALID
	KP9	0,500**	0,000	VALID
	KP10	0,724**	0,000	VALID
	KP11	0,677**	0,000	VALID

	KP12	0,648**	0,000	VALID
	KP13	0,650**	0,000	VALID
	KP14	0,488**	0,000	VALID
	KP15	0,558**	0,000	VALID
X2	KO1	0,479**	0,000	VALID
	KO2	0,472**	0,000	VALID
	KO3	0,548**	0,000	VALID
	KO4	0,412**	0,000	VALID
	KO5	0,548**	0,000	VALID
	KO6	0,471**	0,000	VALID
	KO7	0,479**	0,000	VALID
	KO8	0,511**	0,000	VALID
	KO9	0,339**	0,001	VALID
Y	KK1	0,572**	0,000	VALID
	KK2	0,240**	0,018	VALID
	KK3	0,322**	0,001	VALID
	KK4	0,452**	0,000	VALID
	KK5	0,710**	0,000	VALID
	KK6	0,562**	0,000	VALID
	KK7	0,599**	0,000	VALID
	KK8	0,576**	0,000	VALID
	KK9	0,658**	0,000	VALID
	KK10	0,690**	0,000	VALID
	KK11	0,622**	0,000	VALID
	KK12	0,579**	0,000	VALID

**Sumber :** Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diketahui bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari ( $>$ ) 0,7. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,830	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,752	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,790	Reliabel

**Sumber :** Data primer yang diolah, 2022

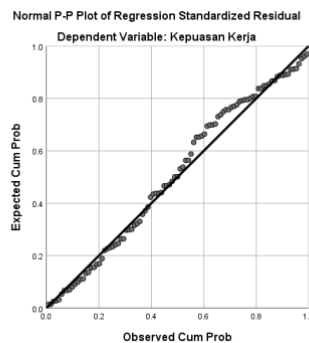
Tabel berikut menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap

item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah



**Gambar 1** Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo, dkk, 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4** Hasil Uji Multikolinieritas

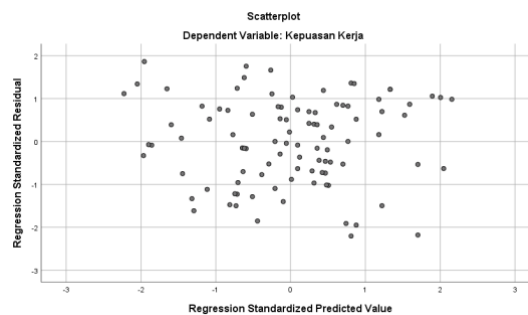
Coefficientsa		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.992	1.009
	Kompensasi	.992	1.009

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4, bahwa bahwa kepemimpinan dan kompensasi memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatterplot di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 1** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk kepuasan kerja dengan variabel yang mempengaruhi yaitu kepemimpinan dan kompensasi.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

**Tabel 5** Model Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	32.963	7.745		4.256
	Kepemimpinan	.155	.076	.204	2.046
	Kompensasi	.267	.132	.201	2.014

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 32,963 + 0,155 X_1 + 0,267 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Nilai konstanta adalah 32,963 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (kepemimpinan dan kompensasi) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 32,963 satuan. Koefisien regresi Kepemimpinan ( $b_1$ ) adalah 0,155 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,155 jika nilai variabel  $X_1$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan variabel kepuasan kerja (Y). Semakin baik kepemimpinan kepuasan kerja akan semakin meningkat. Koefisien regresi Kompensasi ( $b_2$ ) adalah 0,267 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,267 jika nilai variabel  $X_2$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) dengan kepuasan kerja (Y). Semakin tinggi kompensasi, maka kepuasan kerja semakin meningkat.

#### Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

**Tabel 6** Hasil Uji  $R^2$

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 <sup>a</sup>	.474	.455	3.64599
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja				

Dari tabel terdapat angka R sebesar 0,673 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kedua variabel independennya kuat, karena berada di definisi kuat yang angkanya diatas 0,6 - 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,474 atau 47,4% ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 47,4% sedangkan sisanya 52,6% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

#### Hasil Uji Parsial (Uji $t$ )

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji  $t$  yaitu dengan melihat nilai signifikansi  $t$  hitung, Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen



**Tabel 7** Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	32.963	7.745		4.256
	Kepemimpinan	.155	.076	.204	2.046
	Kompensasi	.267	.132	.201	2.014
					Sig.
					.000
					.044
					.047

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y), Pengujian Hipotesis Pertama (H1) tabel menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,044 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai b yang bernilai +0.155 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Tabel juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,047 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai b yang bernilai +0,267 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan  $\alpha$  5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**Tabel 8** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	100.312	2	50.156	3.773
	Residual	1249.564	94	13.293	
	Total	1349.876	96		

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Tabel menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan probabilitas 0,027. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, Hal ini berarti H3 diterima maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja.

## Pembahasan



**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja,** Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan karena semakin baik kepemimpinan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim. Hal ini disebabkan responden atau karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim akan merasa senang apabila pimpinan dapat memberikan dukungan atau support kepada karyawan yang akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya pemimpin mampu memberikan arahan yang jelas dan mampu mengajak karyawan bekerja dalam tim yang solid dan harmonis sehingga karyawan merasa puas yang terlihat dari prestasi kerja yang meningkat dan promosi jabatan belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kepuasan kerja atau keberhasilan organisasi. menurut Anoraga (2018:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjakaryawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan mengenai pemahaman seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka dengan mengetahui penyebab atas kejadian yang dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling mempengaruhi. Kepuasan kerja karyawan yang merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan atas sikap Kepemimpinan. Ketika karyawan puas dalam bekerja, dengan adanya sikap kepemimpinan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Agustini (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan berbeda dengan hasil penelitian Maulana (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja,** Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan karena tinggi kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Hal ini disebabkan responden atau karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan karena telah memenuhi kebutuhan karyawan sehingga kompensasi berpengaruh lagi terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil

penelitian ini menunjukkan bahwasanya gaji yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan hidup dan kebutuhan anggota keluarga dan karyawan juga telah mendapat jaminan keamanan dari perusahaan sehingga kepuasan kerja yang dirasakan berpengaruh dengan kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan/balas jasa mereka terhadap perusahaan. Karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Satriowati (2016), kompensasi merupakan remunerasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kemampuan pegawai yang berprestasi kerja baik dalam suatu perusahaan hendaknya diimbangi dengan perolehan gaji yang sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan. Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dan tepat waktu, maka prestasi kerja pegawai tidak akan bisa maksimal sehingga dapat mengakibatkan tujuan perusahaan sulit tercapai. Hidayah (2016), menyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerjapara karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Teori atribusi atribusi sebagai proses persepsi menjelaskan bahwa individu terikat dalam proses psikologis yang menghubungkan pengalaman subyektif mereka dengan objek yang ada. Sehingga dikelola menjadi sumber-sumber akibat dari persepsi mereka. Atribusi sebagai penilaian kausalitas menjelaskan bahwa penyebab perilaku individu disebabkan oleh dua hal, personal dan impersonal. Yang dimaksud personal adalah perilaku individu yang disebabkan dari faktor internal individu tersebut, sedangkan impersonal adalah perilaku individu disebabkan dari faktor eksternal individu.

Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho (2017) yang menyatakan kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ristiana (2018) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Adhiana (2019) juga menyatakan kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja,** Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan karena semakin tinggi/baik kepemimpinan dan kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Karyawan yang bekerja, apabila pekerjaannya tidak dihargai oleh orang lain atau pimpinannya akan membuat orang tersebut menjadi lemah dan kurang bersemangat dalam menjalankan aktivitasnya. Sehingga karyawan tersebut menjadi malas dan lari dari pekerjaannya untuk mencari orang lain yang bisa menerimanya dan menghargainya. Disinilah letak pentingnya seorang pemimpin agar bisa memahami dan mengetahui keadaan karyawan, agar karyawan bekerja semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas-tugasnya dan Kompensasi merupakan pemberian kepada karyawan atau sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya kepada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan. Meskipun kompensasi bukan

merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam menimbulkan kepuasan karyawan yang tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerjamereka. Jika karyawan merasa bahwa usahanya akan dihargai dan jika perusahaan menerapkan sistem kompensasi yang dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka perusahaan telah mengoptimalkan motivasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mamahani, Areros, dan Sambul (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado. Namun demikian, penelitian ini berlawanan berbeda dengan hasil penelitian dari Sinollah dan baitulloh (2021) yang mendapati gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak memberikan pengaruh yang simultan terhadap kepuasan kerja karyawan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja Malang Raya.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan data penelitian dan penelusuran yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Variabel Kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,044 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai b yang bernilai +0.155 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Pelindo Jasa Maritim; Variabel kompensasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,047 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti H2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai b yang bernilai +0,267 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan probabilitas 0,027. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, Hal ini berarti H3 diterima maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja.

### **Saran**

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut : Sampel dalam penelitian ini sedikit dan hanya terbatas pada karyawan PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar. Disarankan Penelitian selanjutnya dapat menambah serta memperluas wilayah dan jumlah sampel; Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar terkait untuk lebih meningkatkan kualitas pemimpin. Hal

ini pemimpin pada PT. Pelindo Jasa Maritim Makassar telah mendukung tercapainya kualitas kerja pada karyawan; Selain menggunakan kuesioner, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden; Penelitian selanjutnya harus melakukan penelitian di waktu yang tepat dalam penyebaran kuesioner.

### Daftar Pustaka

- Abid, M., & Dede, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Citra Rasa Betaw. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1–11.
- Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 1–16.
- Baihaqi, A. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Unza Vitalis Salatiga. Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 6(2), 43-64.
- Diansyah. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 33(1), 1–14.
- Ghozali, I., & Chariri, A. (2008). Intellectual capital dan kepuasan kerjakeuangan perusahaan; Suatu analisis dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta. Indonesia Handoko, T. Hani dan Reksohadiprodjo. (2003). *Manajemen Sumber D*
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi TerhadapKepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–20.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Heider, Fritz. 1958. *The Psychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley.
- Indriantoro dan Supomo. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Lubis, A., & Nasution, A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, tbk cabang medan (Doctoral dissertation, UMSU)*

- Mamahani et al., (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado, Vol No. 3.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Maulana, W. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJAKARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADAPT. BANK JATIM, Tbk CABANG PAMEKASAN. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 3(1), 1–19.
- Moejiono, Imam. "Pemimpin dan Kepemimpinan." (2002).
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Effect of Compensation, Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance of Accounting Department (Case Study on Manufacturing Companies In Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215-228.
- Nara Cefi et al., (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SUN LIFE FINANCIAL INDONESIA SURABAYA.
- Notoatmodjo, S., 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta. Hal 2,136-137
- Nurhaiyati. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN IMPORTIR ALAT BERAT PT XYZ DI JAKARTA. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* , 5(2), 1–4.
- Purba, B., Sudarmanto, E., Syafii, A., Nugraha, N. A., Zaman, N., Ahdiyati, M., & Umarama, A. (2020). *Ekonomi Politik: Teori dan Pemikiran*. Yayasan Kita Menulis.
- Purnaditya R. R., Rohman A. 2015. "Pengaruh Pemahaman Pajak, Kualitas Pelayanan Dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Pajak". *Jurnal Diponegoro*, Vol.4.
- Prabanadari et al., (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Swadharma Di Denpasar*. 06(2).
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Grafindo
- Siagian, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinollah, Ubaitulloh. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Malang Raya). *Dialektika Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*. Vol. 6 No. 2, 79-88.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.

- Satriowati. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King. *Journal Of Management* .
- Sunyoto, H. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Sosiohumanika* (Vol. 16/A), 16(2012).
- Sunaryo et al., (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Victory Internasional Futures Cabang Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, 1–16.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.
- Tamali, H., & Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* , 2(1), 1–14.
- Taryaman, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Wibowo, (2015). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-145.