

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA CV. MUARA  
JAYA DI JAKARTA UTARA**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: ALVIAN**

**NIM: 115180438**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA CV. MUARA  
JAYA DI JAKARTA UTARA**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA: ALVIAN**

**NIM: 115180438**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT  
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

**2023**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Alvian  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180438  
Program Studi : SI Manajemen  
Alamat : Jalan Muara Baru Gg 5 rt 22 rw 17 no 20  
Telp: -  
HP [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 16 Januari 2023

  
METERAI  
TEMBAK  
M2AKX289764594

Alvian

**Catatan:**

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

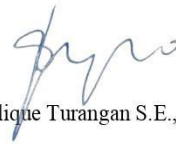
**UNIVERSITAS TARUMANEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : ALVIAN  
NIM : 115180438  
PROGRAM/JURUSAN : EKONOMI/MANAJEMEN BISNIS  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA CV. MUARA JAYA

Jakarta, 6 Januari 2023

Pembimbing,



(Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : **Alvian**  
NIM : **115180438**  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan  
Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja CV.  
Muara Jaya di Jakarta Utara

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Tim Penguji :
  - Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.
  - Lydiawati Soelaiman, S.T., M.M.
  - Edalmen, S.E., M.M.

Jakarta, 25 Januari 2023

Pembimbing,



( Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.)

## ABSTRACT

### TARUMANAGARA UNIVERSITY FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS JAKARTA

- (A) ALVIAN (115180438)
- (B) *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND COMPENSATION ON EMPLOYEES JOB SATISFACTION AT CV MUARA JAYA IN NORTH JAKARTA*
- (C) *XVI + 83 Pages, 20 Tables, 6 Picture, 6 Attachments*
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) *Abstract : The purpose of this study is to determine leadership style, motivation, and compensation can affect employee job satisfaction at CV. Muara Jaya. Convenience sampling method was used by distributing online questionnaires which were then processed using smartPLS-SEM. The sample of this research is 48 employees or all employees who workat CV. Muara Jaya. The results of this study are leadership style and motivation are positive and significant effect of job satisfaction, but compensation is a positive and insignificant effect of employee job satisfaction at CV. Muara Jaya.*
- (F) *Reference list 25 references (1967-2022)*
- (G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA**

- (A) ALVIAN (115180438)
- (B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA CV. MUARA JAYA DI JAKARTA UTARA
- (C) XVI + 83 Halaman, 20 Tabel, 6 Gambar, 6 Lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja CV. Muara Jaya. Metode deskriptif digunakan dengan menyebarkan kuesioner secara online yang kemudian diolah menggunakan smartPLS-SEM. Sampel dari penelitian ini adalah 48 karyawan atau seluruh karyawan yang bekerja di CV. Muara Jaya. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi kompensasi merupakan pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja CV. Muara Jaya.
- (F) Daftar Acuan 25 acuan (1967-2022)
- (G) Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd.

## HALAMAN MOTTO

*“So verily with the hardship there is relief, verily with the hardship there is relief”.*

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:  
    Saya sendiri,  
    Seluruh keluarga,  
    Seluruh rekan seperjuangan,  
Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat.

## KATA PENGHANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan karunia-Nya sehingga skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja CV. Muara Jaya” dapat diselesaikan dengan baik guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari beberapa kesulitan untuk menyelesaikannya. Dengan adanya panduan penulisan skripsi, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyelesaian skripsi ini, khususnya kepada:

1. Joyce Angelique Turangan S.E., M.Pd. yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, motivasi, serta pengarahan yang sangat bermanfaat dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidiji Widoatmodjo, S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni S.E, MM., Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M.,selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Segenap dosen dan staf pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Kepada seluruh keluarga saya terutama kedua orang tua yang selalu membantu dalam masa kuliah sampai skripsi ini.
7. Kepada seluruh kerabat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu yang telah memotivasi dan menjadi pendengar yang baik ketika penulisan skripsi ini.
8. Kepada seluruh anggota grup untarian yang selalu mendukung dan

memotivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

9. Seluruh responden yang turut mengisi kuesioner yang diberikan penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam isi, tata bahasa, dan penyusunan, mengingat kemampuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya.

Jakarta, 16 Januari 2023

Penulis,  
(Alvian)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN MELAKUKAN PLAGIAT.....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT .....	v
ABSTRAK .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. PERMASALAHAN .....	1
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	5
3. Batasan Masalah.....	6
4. Rumusan Masalah .....	6
B. TUJUAN DAN MANFAAT .....	6
1. Tujuan.....	6
2. Manfaat.....	7
BAB II.....	8
LANDASAN TEORI.....	8
A. GAMBARAN UMUM TEORI .....	8
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL .....	9
1. Gaya Kepemimpinan.....	9
2. Motivasi .....	10

3.	Kompensasi .....	10
4.	Kepuasan Kerja .....	11
C.	KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL.....	12
1.	Gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja .....	12
2.	Motivasi dengan kepuasan kerja .....	12
3.	Kompensasi dengan kepuasan kerja .....	13
D.	PENELITIAN YANG RELEVAN .....	13
E.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....	18
BAB III.....		21
METODE PENELITIAN.....		21
A.	DESAIN PENELITIAN .....	21
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL.....	21
1.	Populasi.....	21
2.	Teknik Pemilihan Sampel .....	21
3.	Ukuran Sampel.....	22
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN .....	22
1.	Gaya Kepemimpinan.....	22
2.	Motivasi .....	23
3.	Kompensasi .....	24
4.	Kepuasan Kerja .....	24
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS .....	25
1.	Uji Validitas .....	25
2.	Uji Reliabilitas .....	27
E.	ANALISIS DATA .....	28
1.	Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model Analysis</i> ) .....	28
2.	Uji Model Struktural ( <i>Inner Model Analysis</i> ) .....	28
F.	ASUSMSI ANALISIS DATA.....	30
BAB IV .....		31
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		31
A.	DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN .....	31
1.	Umur .....	31
2.	Jenis Kelamin.....	32

3. Lama Bekerja .....	32
4. Pendidikan Terakhir .....	33
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN .....	34
1. Gaya kepemimpinan .....	34
2. Motivasi .....	35
3. Kompensasi .....	36
4. Kepuasan Kerja .....	37
C. HASIL UJI ASUMSI ANALISIS DATA.....	37
1. Uji Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ).....	38
2. Hasil Uji Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	38
D. HASIL ANALISIS DATA .....	41
E. PEMBAHASAN.....	42
BAB V.....	45
KESIMPULAN DAN SARAN.....	45
A. KESIMPULAN.....	45
B. KETERBATASAN DAN SARAN .....	45
1. Keterbatasan.....	45
2. Saran.....	45
DAFTAR PUSTAKA .....	47
LAMPIRAN.....	50
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	65

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	13
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan .....	22
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Motivasi .....	23
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kompensasi.....	24
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja.....	24
Tabel 3.5 Hasil Analisis <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	26
Tabel 3.6 Hasil <i>Cross Loadings</i> .....	27
Tabel 3.7 Uji Reabilitas.....	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	31
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	32
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	33
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	33
Tabel 4.5 Jawaban Responden Atas Pernyataan Gaya Kepemimpinan .....	34
Tabel 4.6 Jawaban Responden Atas Pernyataan Motivasi.....	35
Tabel 4.7 Jawaban Responden Atas Pernyataan Kompensasi .....	36
Tabel 4.8 Jawaban Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 4.9 Hasil Koesfisien Determinasi.....	38
Tabel 4.10 <i>Predictive Relevance</i> .....	38
Tabel 4.11 Hasil <i>Effect Size</i> .....	39
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis ( <i>Bootstrapping</i> ) .....	41

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	19
Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Umur.....	31
Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	32
Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	33
Gambar 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	33
Gambar 4.5 Hasil Analisis <i>Inner Model</i> .....	40



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner .....	50
Lampiran 2. Data Hasil Kuesioner .....	55
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	59
Lampiran 4. Hasil Pengujian Model Struktural .....	60
Lampiran 5. Hasil Deskripsi Subjek Penelitian .....	62
Lampiran 6. Hasil Deskripsi Objek Penelitian .....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang Masalah**

Di dunia yang memasuki era globalisasi menuntut perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karena banyak pesaing yang sudah berkembang pesat. Kemajuan perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dari Sumber Daya Manusianya. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya perusahaan sebaik-baiknya termasuk sumber daya manusia yang sangat penting dan mempunyai potensi besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur karyawan disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam mengelola, mempengaruhi karyawan, dan mampu meningkatkan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Perusahaan yang memperhatikan pentingnya kepuasan kerja karyawan dapat tercermin kepada keberhasilan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Jika perusahaan tidak mampu dalam memenuhi kepuasan kerja karyawan, maka karyawan tersebut tidak bisa melakukan pekerjaannya dengan baik yang dapat mempengaruhi kinerja produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja perusahaan yang akan berdampak positif maupun negatif tergantung perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Adapun yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya; gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi.

Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sering terjadi didalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja bersifat individual, artinya setiap individu

mempunyai ketidaksamaan dalam rasa kepuasan kerja yang sesuai dengan dirinya. Hal ini sangat penting untuk menjalankan suatu perusahaan. Perusahaan harus memberi tugas kepada karyawan sesuai karakter dan kemampuan individu masing-masing. Perusahaan juga harus memperhatikan kondisi karyawan melalui motivasi, kepemimpinan yang baik serta kompensasi yang dilakukan secara adil dan tepat. Dengan itu karyawan menjadi semangat dalam melakukan tugas dan mendapatkan imbalan yang adil dapat berdampak terhadap emosional individu dalam menjalankan tugasnya. Mangkunegara (2009) dalam Fernanda dan Sagoro (2016) menjelaskan kepuasan kerja merupakan perasaan yang dapat mendorong karyawan yang berhubungan dengan tugas maupun emosional diri karyawan. Sedangkan menurut Handoko (2002) dalam Fernanda dan Sagoro (2016) menjelaskan kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan menggunakan emosional karyawan baik suka atau tidak suka. Dalam hal untuk memenuhi kepuasan kerja, perusahaan harus mengedepankan kepentingan karyawan demi menunjangnya kinerja karyawan yang akan mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja berkaitan erat dengan perasaan individu. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kepemimpinan juga merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan. Dengan adanya seorang pemimpin, perusahaan akan lebih terstruktur dan berjalan dengan baik. Kepemimpinan adalah sikap seorang pemimpin dalam memperlakukan bawahan agar terciptanya kerja sama dan menjadi produktif dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2008 dalam Fernanda & Sagoro, 2016). Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda-beda, seorang pemimpin harus memahami potensi karyawan dan memperhatikan masalah yang dihadapi karyawan tersebut dalam hal memberikan tugas. Hal ini bertujuan untuk meredakan tingkat stres karyawan yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Menurut Hariandja (2002) dalam Adelia dan Mujiati (2016) stres merupakan kecemasan yang dialami seseorang dalam menghadapi tuntutan yang berat, hambatan-hambatan

dan peluang kritis yang berpengaruh kepada emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Kepemimpinan harus dapat membangun hubungan antar karyawan yang kompak. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara seorang pemimpin menjalankan perusahaan dan memperlakukan karyawan, salah satunya dengan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor utama dalam menjalankan perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi para karyawan untuk menjalankan pekerjaan sesuai tugasnya masing-masing, maka dari itu seorang pemimpin harus menentukan dan memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan gaya budaya organisasi pada perusahaan itu sendiri yang akan menjadi penyokong kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang keras dan selalu menaruh beban kepada karyawannya membuat ketidakpuasan kerja itu terjadi yang dapat memengaruhi produktivitas menurun dan menurunnya juga laba perusahaan. Gaya kepemimpinan merupakan faktor penting bagi keberhasilan perusahaan dikarenakan bukti empiris menunjukkan jika pemimpin dapat mempengaruhi moral, kualitas kehidupan kerja, yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perusahaan (Handoko, 2012 dalam Nurhaeda, 2020). Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Rostina & Nazmi (2019) gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain gaya kepemimpinan, kepuasan kerja juga dipengaruhi juga oleh motivasi. Motivasi merupakan bentuk dorongan dari dalam diri individu untuk berperilaku dan melakukan perubahan dengan cara bertindak sesuai keinginan dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam diri individu dalam melakukan suatu tindakan. Individu yang termotivasi akan sangat merasa bersemangat melakukan suatu tindakan baik dalam pekerjaan atau hal yang ingin dicapainya. Motivasi juga terbagi menjadi dua yaitu; internal dan eksternal. Motivasi internal yaitu motivasi yang berasal dari diri individu karyawan, sedangkan motivasi eksternal berasal dari orang yang bersangkutan dalam hal ini pemimpin yang menjadi sumber motivasi eksternal.

Motivasi yang diberikan pemimpin berperan penting dalam setiap perusahaan. Arahan seorang pemimpin secara utama didorong oleh proses motivasi karena hal itu dapat menciptakan dalam diri para karyawan keinginan untuk bekerja ke arah yang ditentukan oleh pemimpin. Peningkatan kepuasan kerja karyawan salah satunya melalui metode pemberian motivasi. Motivasi seorang pemimpin dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan dalam kemajuan perusahaan. Faktor motivasi kerja dari seorang pemimpin sangat erat kaitannya dengan kualitas kerja yang diberikan. Sebagai seorang pemimpin sudah seharusnya dapat menuntun dan memberikan pengarahan kepada karyawan agar memiliki motivasi, sehingga karyawan akan bekerja lebih bergairah, menjadi bersemangat dan lebih menikmati pekerjaannya, maka akan tercapainya kepuasan kerja. Karena tanpa adanya campur tangan dari pemimpin atau motivasi seorang pemimpin terhadap kepuasan kerja karyawan hal ini akan dapat menyebabkan tingkat kinerja karyawan atau hasil kerja karyawan tersebut dapat menurun. Oleh karena itu, peningkatan motivasi pemimpin yang tinggi sangat diperlukan agar dapat memberikan kepuasan kerja yang baik karena tanpa adanya motivasi yang baik dari pemimpin akan sulit untuk perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan dan hasil yang optimal. Hal ini diperkuat dengan berdasarkan penelitian Satriawan & Ardana (2018) motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi juga harus didampingi dengan pemberian kompensasi yang adil dan tepat agar dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Dengan pemberian motivasi terhadap karyawan, kepuasan serta kinerja karyawan akan meningkat yang akan membawa dampak positif bagi produktivitas perusahaan.

Kompensasi akan diterima dalam bentuk penghargaan atau hadiah langsung atau tidak langsung, moneter atau non-moneter sesuai dengan kinerja karyawan secara adil, sebagai imbalan atas kontribusi jasa yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2013 dalam abid & andi, 2020). Kompensasi yang dilakukan secara adil dan tepat kepada setiap karyawan yang layak mendapatkannya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, dan lain-lain. Kompensasi juga merupakan salah satu motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab kepada perusahaan. Ketika kompensasi tidak dilakukan dengan adil dan tepat, hal ini dapat menyebabkan menurunnya tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dapat berpengaruh juga terhadap kinerja perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhaeda (2020) dan Adelia, Candra, & Mujiati (2016) menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

CV. Muara Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan suku cadang kapal. Penulis memilih CV. Muara Jaya berdasarkan hasil observasi wawancara terhadap beberapa karyawan yang menunjukkan adanya keterkaitan dengan masalah kepuasan kerja. Beberapa karyawan mengaku kurangnya gaya kepemimpinan yang profesional, kurangnya motivasi, dan kompensasi dari perusahaan. Dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang dimaksud pemimpin tidak mendengarkan saran dari karyawan dan selalu menuntut untuk melakukan pekerjaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dalam masalah motivasi serta kurangnya perusahaan untuk memberikan motivasi terhadap karyawan, hal ini dapat dilihat terdapat karyawan yang sering terlambat dan bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya. Untuk hal kompensasi, jika perusahaan tidak memberikan kompensasi secara adil dan tepat serta sering terlambat memberikan kompensasi maka akan terjadinya penurunan tingkat kepuasan kerja karyawan dan motivasi karyawan.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk menganalisa lebih jauh tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja CV Muara Jaya di Jakarta Utara”**.

## **2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

- b. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan budaya organisasi perusahaan dapat menurunkan kepuasan kerja.
- c. Motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- d. Motivasi yang kurang tepat dapat menurunkan kepuasan kerja.
- e. Kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- f. Kompensasi yang tidak sesuai dengan hasil kerja dapat menurunkan kepuasan kerja.

### **3. Batasan Masalah**

Adapun batasan masalah berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini membatasi ruang lingkup dikarenakan masalah waktu yang kurang memadai supaya lebih terarah dalam melakukan penelitian.

- a. Subjek yang akan diteliti adalah karyawan CV. Muara Jaya.
- b. Terdapat tiga variabel independen yang akan diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan dengan satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

### **4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah gaya kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Muara Jaya?
- b. Apakah motivasi dapat menjadi pengaruh positif terhadap tercapainya kepuasan kerja karyawan CV. Muara Jaya?
- c. Apakah kompensasi dapat menjadi pengaruh positif terhadap tercapainya kepuasan kerja karyawan CV. Muara Jaya?

## **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

### **1. Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini yang berdasarkan rumusan masalah diatas, sebagai berikut:

- a. Dapat mengetahui peran gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan CV. Muara Jaya.

- b. Untuk mengetahui seberapa besar peran motivasi dalam tercapainya kepuasan kerja karyawan CV. Muara Jaya.
- c. Dapat mengetahui keterkaitan kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan CV. Muara Jaya.

## **2. Manfaat**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan sebagai berikut:

### **a. Manfaat Akademis**

Sebagai bahan masukan maupun diskusi dan juga referensi bagi bagian yang berkaitan dengan bagian yang menangani sumber daya manusia, bilamana penelitian ini akan dibutuhkan bagi para pembaca.

### **b. Manfaat Perusahaan**

Sebagai bahan masukan dan saran bagi perusahaan terkait untuk mengetahui seberapa pentingnya kepuasan kerja dalam kemajuan CV. Muara Jaya.

### **c. Manfaat bagi masyarakat**

Sebagai tambahan pengetahuan kepada masyarakat yang ingin membuka usaha baru tentang bagaimana pentingnya memperhatikan kepuasan kerja karyawan demi keberlangsungan usaha kedepannya



## DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M., & Andi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 11-21.
- Adelia, A. A., Candra, S. R., & Mujiati, N. W. (2016). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rs Dharma Kerti. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4).
- Andriani, C. R., & Suhermin, S. (2022). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(4).
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahri, M. S. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 6(2), 144-152.
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Zaida digital publishing.
- Bunawan, I., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT X Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(1), 277-286.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 81-95
- Halim, J. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *Agora*, 5(1).
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel dijakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527
- House, R. J., & Wigdor, L. A. (1967). Herzberg's dual-factor theory of job satisfaction and motivation: A review of the evidence and a criticism. *Personnel psychology*, 20(4), 369-390.

- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(2), 114-124.
- Nurhaeda, Z. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 109-123.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Purnama, I., Nyoto, N., & Komara, A. H. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI PERGURUAN TINGGI PELITA INDONESIA PEKANBARU. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222-237.
- Rostina, C. F., & Nazmi, H. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. SINARMAS MULTIFINANCE. *JEKKP (Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 1(1).
- Saluy, A. B., & Raharjo, S. (2021). Effect of leadership, work motivation, and compensation for job satisfaction at work (Case Study at PT Agung Solusi Trans). *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 6(8), 317-326.
- Sarstedt, M. C. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Springer International Publishing, 1-40.
- Satriawan, I. G. W., & Ardana, I. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1176-1202.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20-36.
- Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Zulkifli, Z. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 4(4), 32-43.
- Utin, N. H., & Yosepha, S. Y. (2019). The Model of Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69

