

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. HAMATETSU INDONESIA DI
KARAWANG**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : Felixs Octavianus

NPM : 115190009

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. HAMATETSU INDONESIA DI
KARAWANG**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : Felixs Octavianus

NPM : 115190009

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Felix Octavianus

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190009

Program Studi : S1 MANAJEMEN

Alamat : [REDACTED]

Telp: [REDACTED]

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, 26 Desember 2022




Felix Octavianus

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.

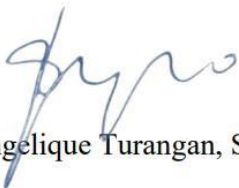
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : FELIXS OCTAVIANUS
NIM : 115190009
PROGRAM/JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG
TERHADAP KEPUASAN KERJA

Jakarta, 13 Desember 2022

Pembimbing,


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

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Felixs Octavianus
NIM : 115190009
PROGRAM/JURUSAN : S1/ MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. HAMATETSU INDONESIA DI
KARAWANG TERHADAP KEPUASAN KERJA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 11 Januari 2023 dan dinyatakan lulus,
dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : EDALMEN, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji 1 : MEI IE, S.E., M.M.
3. Anggota Penguji 2 : Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.

Jakarta, 11 Januari 2023

Pembimbing,


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

ABSTRACT

**FACULTY OF ECONOMY AND BUSINESS
TARUMANAGARA UNIVERSITY
JAKARTA**

- (A) Felixs Octavianus (115190009)
- (B) *THE EFFECT OF MOTIVATION, COMPENSATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. HAMATETSU INDONESIA IN KARAWANG*
- (C) *xvi + 80 pages, 2022, 22 tables, 6 pictures, 7 attachment*
- (D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*
- (E) *Abstract : At this time it is very important to create quality human resources within the company. This is because, if the resources in the company are not qualified, the performance in the company will actually decrease and not work optimally. The purpose of this study is that motivation has a positive influence on employee job satisfaction at PT. HAMATETSU INDONESIA IN KARAWANG, you have a positive influence on employee job satisfaction at PT HAMATETSU INDONESIA IN KARAWANG, and leadership style has a positive influence on employee satisfaction at PT. HAMATETSU INDONESIA IN KARAWANG. The sample used is convenience sampling with 46 respondents who have worked for more than 1 year in the company. The results in this study are motivation, sensitivity, and leadership style have a positive influence on employee job satisfaction at PT. HAMATETSU INDONESIA IN KARAWANG.*
- (F) ***Key words:*** *motivation, compensation, leadership style, job satisfaction*
- (G) *References 42 (2000-2022)*
- (H) Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.

ABSTRAK

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS TARUMANAGARA UNIVERSITY JAKARTA

- (A) Felix Octavianus (115190009)
- (B) PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG
- (C) xvi + 80 halaman, 22 tabel, 6 gambar, 7 lampiran
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Abstrak: Pada saat sekarang ini penting sekali untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam perusahaan. Dikarenakan, jika sumber daya dalam perusahaan tidak berkualitas maka kinerja dalam perusahaan tersebut justru akan menurun dan tidak bekerja secara maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG. Sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* dengan jumlah responden 46 yang telah bekerja selama 1 tahun lebih di perusahaan. Hasil dalam penelitian adalah motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.
- (F) **Kata Kunci:** Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja karyawan
- (G) Daftar Acuan 42 Acuan (2000-2022)
- (H) Joyce Angelique Turangan, S.E., M.Pd.

“waktu adalah sebuah koin untuk hidup.
Namun hanya anda yang dapat menentukan bagaimana akan dibelanjakan”
(Carl Sandburg)

Karya penelitian ini saya persembahkan untuk:
Saya Sendiri,
Seluruh keluarga,
Seluruh rekan dan teman seperjuangan
Seluruh pengajar dan pembimbing yang terhormat

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur, penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, terima kasih atas berkat dan anugerahmu, sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi tepat pada waktunya. Penulis memberikan skripsi ini berjudul “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG”. Skripsi ini dibuat agar mendapatkan salah satu prasyarat mendapatkan gelar sarjana.

Untuk membuat skripsi ini dibutuhkan waktu selama hampir 5 bulan lamanya. Pengambilan pendataan dalam skripsi ini berada di Indonesia, yang berfokus pada sumber daya manusia PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG, oleh karena itu saya meneliti karyawan perusahaan sebagai subjek data dan sumber data. Kelengkapan data juga diambil dengan menggunakan beberapa jurnal terkait motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak sekali bantuan-bantuan dan dorongan untuk meningkatkan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik, yaitu kepada terhormat :

1. Kepada orang tua peneliti selaku ayah dan ibu kandung yang telah mendukung dan memberikan doa yang berlimpah sehingga skripsi dapat diselesaikan dengan baik.
2. Ibu Joyce Angeliq Turangan, S.E., M.Pd., sebagai dosen pembimbing peneliti yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan motivasi-motivasi yang diberikan agar skripsi dapat diselesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
5. Segenap dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan segal ilmu-ilmu yang didapatkan dan

pembelajaran kuliah selama perkuliahan berlangsung.

6. Kepada saudara-saudara, yang selalu memberikan dukungan dan motivasi untuk semangat, selalu memberikan dukungan agar cerita tidak stress dalam mengerjakan skripsi ini yang memberikan hasil memuaskan.
7. Kepada teman-teman, yang saling memberikan dukungan satu sama lain, mendukung satu sama lain dan juga saling berkomunikasi antar satu sama lain hingga selesainya skripsi ini dengan baik.
8. Semua pihak yang membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis sadar bahwa skripsi ini masih belum sempurna dan masih bisa dibilang terdapat kesalahan-kesalahan dalam pengerjaan baik dalam penggunaan tata Bahasa, isi dan penyusunan, dikarenakan kemampuan penulis yang terbatas. Dengan begitu kritik dan saran dari pembaca akan berguna untuk penulis. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi para pembaca-pembaca skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	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 PENDAHULUAN	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT	5
1. Tujuan.....	5
2. Manfaat.....	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. GAMBARAN UMUM TEORI	7
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL	7
1. Motivasi.....	7
2. Kompensasi	8
3. Gaya Kepemimpinan.....	8
4. Kepuasan Kerja	9

C.	KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL	10
1.	Kaitan antara Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.....	10
a.	Kaitan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja	10
b.	Kaitan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja	10
c.	Kaitan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja	10
d.	Kaitan antara Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja.....	11
D.	PENELITIAN YANG RELEVAN.....	11
E.	KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	16
1.	Kerangka Pemikiran.....	16
2.	Hipotesis.....	17
BAB III METODE PENELITIAN		18
A.	DESAIN PENELITIAN	18
B.	POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL	18
1.	Populasi	18
2.	Teknik Pemilihan Sampel	19
3.	Ukuran Sampel.....	19
C.	OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN	19
1.	Motivasi.....	19
2.	Kompensasi	20
3.	Gaya Kepemimpinan.....	21
4.	Kepuasan Kerja.....	22
D.	ANALISIS VALIDITAS DAN REALIABILITAS	24
1.	Validitas	24
2.	Reliabilitas.....	28
E.	ANALISIS DATA.....	29
1.	Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	29
2.	Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	29

F. ASUMSI ANALISIS DATA.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	32
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN	32
1. Jenis Kelamin	32
2. Tingkat Usia.....	33
3. Pendidikan Terakhir	34
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	34
1. Motivasi.....	35
2. Kompensasi	36
3. Gaya Kepemimpinan.....	38
4. Kepuasan Kerja	39
C. HASIL ANALISIS DATA	40
1. Uji Model Pengukuran (<i>Outer Model Analysis</i>)	40
2. Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>)	40
a. Analisis <i>R-square</i> (R^2).....	40
b. Analisis <i>Predictive relevance</i> (Q^2)	41
c. Analisis <i>Effect Size</i> (F^2)	41
d. Uji <i>Goodness of fit</i> (GoF)	42
e. Analisis <i>Path-Coefficient</i>	43
f. Pengujian Hipotesis Penelitian	44
D. PEMBAHASAN.....	47
BAB V PENUTUP	51
A. KESIMPULAN	51
B. KETERBATASAN DAN SARAN	51
1. Keterbatasan.....	51
2. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN KUESIONER.....	56
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	79
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN	80

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	12
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Motivasi.....	20
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kompensasi	21
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	22
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja	23
Tabel 3.5 Hasil analisis <i>Convergent Validity</i>	25
Tabel 3.6 Hasil Analisis <i>Loading Factor (Convergent Validity)</i>	25
Tabel 3.7 Hasil Analisis <i>Cross Loading (Discriminant Validity)</i>	26
Tabel 3.8 <i>Heterotrait-MonotraitRatio (HTMT)</i>	27
Tabel 3.9 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	28
Tabel 3.10 Kriteria Uji Model Struktural (<i>Inner Model Analysis</i>).....	30
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Variabel Motivasi.....	35
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Variabel Kompensasi	36
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.....	38
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	39
Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R ²)	40
Tabel 4.6 Hasil Uji <i>Predictive Relevance (Q²)</i>	41
Tabel 4.7 Hasil Uji <i>Effect Size (F²)</i>	41
Tabel 4.8 Hasil Uji <i>Goodness of fit (GoF)</i>	42
Tabel 4.9 Hasil Analisis <i>Path Coefficient</i>	43
Tabel 4.10 Hasil Uji-t Atau Signifikansi.....	45
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	17
Gambar 4.1 Data Responden Terkait Jenis Kelamin.....	32
Gambar 4.2 Data Responden Terkait Tingkat Usia.....	33
Gambar 4.3 Data Responden Terkait Pendidikan Terakhir.....	34
Gambar 4.4 Hasil uji Metode PLS Algorithm.....	43
Gambar 4.5 Hasil uji Teknik <i>Bootstrapping</i>	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	56
Lampiran 2 : Data Hasil Kuesioner	62
Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas dan reliabilitas (<i>Outer Model</i>).....	64
Lampiran 4 : Hasil Deskripsi Subjek Penelitian.....	68
Lampiran 5 : Hasil Deskripsi Objek Penelitian	69
Lampiran 6 : Uji Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	76
Lampiran 7 : Hasil Analisis Algorithm dan Bootstrapping.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang ini banyak sekali perusahaan-perusahaan yang dibangun dengan memiliki ciri khas dan kesamaan yang sama pada tiap perusahaan yang ada terutama dalam perusahaan yang bergerak dibidang usaha. Terutama dalam hal kemajuan era globalisasi yang semakin meningkat dengan pesat yang membuat suatu perusahaan semakin harus meningkatkan ketepatan dan keefektifan terhadap kerja sama antar karyawan dengan begitu persaingan dengan perusahaan lain dapat diatasi dan menjadi lebih unggul dengan yang lainnya. Sehingga perusahaan dapat bertahan dengan baik dalam persaingan dunia usaha yang ketat.

Dalam hal bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang biasanya memiliki keunggulan yang dimiliki secara khusus atau tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya yang membuat hal tersebut dikaitkan menjadi sesuatu hal yang penting untuk diperhatikan. Untuk menemukan keunggulan tersebut dibutuhkannya Sumber Daya Manusia yang baik dan produktif terutama terhadap karyawan yang diharapkan dapat bekerja secara produktif, kreatif dan inovatif. Oleh karena itu, SDM menjadi salah satu hal penting yang dibutuhkan dalam kemajuan suatu perusahaan. Menurut Supomo (2018) mengatakan bahwa SDM adalah salah satu aset penting yang dibutuhkan dalam suatu organisasi atau kelompok, dikarenakan dengan memperhatikan hal tersebut maka pengerjaan yang dilakukan tiap orang akan dilakukan secara semaksimal mungkin dengan baik untuk mencapai suatu tujuan. Menurut jurnal Hartanto dan Joyce (2021) SDM yang baik justru akan meningkatkan kontribusi yang baik untuk mencapai tujuan organisasi baik visi dan misi, suatu pencapaian produktivitas dan peningkatan kualitas organisasi.

Dengan adanya kemajuan teknologi juga menjadi hal yang sangat penting dilakukan dalam hal mengembangkan dan memajukan teknologi,

dikarenakan tanpa memajukan teknologi yang ada maka akan tertinggal dengan pesaing-pesaing bisnis lainnya. Hal ini juga justru membuat semakin banyaknya dan meningkatnya tingkat persaingan yang kompetitif, dengan begitu perusahaan juga harus meningkatkan dan menjadikan sumber daya manusia menjadi hal utama dalam mencapai visi maupun misi yang ada di Perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan selalu bersaing untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas, unggul dan bekerja dengan cepat, dengan begitu pengerjaan. Dengan hal-hal tersebut faktor yang memungkinkan dapat meningkatkan suatu kepuasan kerja tiap karyawan dengan memperhatikan motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan suatu karyawan.

Dengan memperhatikan motivasi maka, suatu karyawan dapat memberikan dorongan untuk semangat dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawab yang harus dijalankan untuk tujuan perusahaan. Namun ada kalanya, hambatan dalam melakukan hubungan relasi, dikarenakan beberapa ada pekerja yang mempunyai usia yang cukup berbeda, sehingga hal tersebut membuat karyawan yang usia lebih muda cukup terhambat dalam meningkatkan keinginannya dalam menjelajah untuk lebih dalam lagi terkait pembelajarannya. Menurut jurnal Khair (2019) kepuasan kerja memiliki kaitan dengan motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan, karena motivasi-motivasi yang diberikan pada karyawan akan dijadikan gambaran untuk menumbuhkan rasa keinginan semakin berkembang dan rasa kepuasan dari karyawan yang didapat sesuai dengan keinginan yang menjadikan hal tersebut semakin termotivasi dan kepuasan kerja juga meningkat.

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Dengan semakin besarnya kompensasi yang didapat suatu karyawan maka semakin puas juga karyawan. Besar kecilnya suatu kompensasi bergantung pada suatu jabatan seseorang atau status seseorang yang semakin tinggi, semakin besarnya juga yang didapat sedangkan semakin kecil maka, semakin rendah juga jabatan yang dipegang seseorang. Karena, kompensasi ini digunakan untuk pemasukan yang didapat dan untuk

membayai kehidupan ataupun keluarga. Kompensasi juga berhubungan dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja menurut Soeriwibawa (2017) peningkatan, mempertahankan dan sistem kompensasi yang baik dan memberikan motivasi pada karyawan yang menjadi meningkat sehingga karyawan juga akan merasa puas dan pekerjaan menjadi sesuai dengan apa yang diinginkan.

Gaya Kepemimpinan juga menjadi tolak ukur untuk mempengaruhi pekerjaan-pekerjaan karyawannya terutama dalam hal kepuasan kerja yang didapat. Dikarenakan tanpa ada pimpinan sangat berpengaruh untuk memberikan kepedulian yang diberikan untuk memuaskan keinginan karyawan. Menurut Christanto (2017) kepemimpinan berpengaruh untuk memajukan suatu komunitas maupun suatu organisasi agar dapat mewujudkan suatu visi dan misi yang ada disuatu perusahaan tersebut. Dengan begitu gaya kepemimpinan seseorang berhubungan dengan tingkat kepuasan karyawan yang didapat dari cara perilaku yang seharusnya adil dengan karyawan lain.

Kepuasan kerja juga menjadi salah satu hal penting yang harus ditingkatkan untuk tujuan bersama dalam perusahaan. Menurut Lantara (2017) mengatakan bahwa hal-hal yang berkaitan atau mempengaruhi suatu kepuasan kerja karyawan adalah kepuasan, rekan kerja, gaji, perlakuan adil dari pimpinan dan dorongan motivasi untuk menyempatkan seseorang berkembang. Hal ini lah yang menjadikan faktor yang cukup tinggi untuk memajukan karyawan disetiap perusahaan. Bila karyawan tidak merasa puas atau bekerja bermalas-malasan maka hal yang akan terjadi pekerjaan tidak akan menjadi optimal dan menjadikan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktu yang ditentukan.

Perusahaan Hamatetsu ini merupakan perusahaan dari Jepang yang bergerak dalam bidang otomotif sparepart ini sudah cukup luas dalam hal melakukan pengiriman-pengiriman barang-barangnya dan perusahaan ini juga mempunyai cukup banyak karyawan yang dapat diteliti dan penelitian untuk mengetahui bagaimana cara mengatur karyawan yang cukup banyak menjadi terarah untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut data dari Gaikindo

(2022) otomotif justru semakin meningkatkan dan maju bahkan setiap tahunnya. Sehingga layak menjadi subjek penelitian. Penjualan mobil hingga November tahun 2021 mendapatkan peningkatan yang positif dibanding tahun 2020 ini hal ini membuat kemungkinan perusahaan otomotif menjadi lebih maju.

Oleh karena itu, sesuai dengan penjelasan dan judul yang dipilih, hal-hal tersebut memperlihatkan pentingnya keterkaitan motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pemilihan judul ini dikarenakan, adanya hubungan atau keterkaitan yang kuat dalam hal motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, yang jika dilakukan dengan baik dan mendorong motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang membuat pengerjaan para karyawan juga meningkat. Dengan bertujuan untuk meneliti motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini juga sesuai dengan jurnal Saluy (2021) bahwa motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan saling berkaitan satu sama lain dan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan begitu maka dilakukan penelitian dengan judul skripsi “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG”.

2. Identifikasi Masalah

Permasalahan dari penelitian yang diajukan, dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja?
- b. Apakah kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja?
- c. Apakah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja?

3. Batasan Masalah

Ada juga Batasan masalah yang dibahas dipenelitian ini, adanya melakukan pembatasan ini agar ruang lingkup peneliti tidak terlalu luas dan

membuat hal-hal menyimpang yang tidak sama tujuannya. Batasan masalahnya sebagai berikut :

- a. Objek dari Penelitian ini adalah motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja yang didasari pada penelitian sebelumnya oleh Saluy (2021) motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja, yang menjelaskan bahwa variabel tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Subjek penelitian yang digunakan adalah karyawan di PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG. Pembatasan atas subjek ini berguna untuk penelitian dapat berjalan dengan efektif dan efisien yang menghemat biaya, waktu dan tenaga.

4. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG?
- b. Apakah kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG?
- c. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG?

B. TUJUAN DAN MANFAAT

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA KARAWANG

- c. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA KARAWANG

2. Manfaat

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat digunakan membantu dan berguna untuk banyak orang. Sebagai berikut manfaat-manfaatnya yang diharapkan peneliti:

- a. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan PT. HAMATETSU INDONESIA KARAWANG diharapkan dengan adanya penelitian ini maka dapat dijadikan sarana informasi ataupun suatu evaluasi yang dijadikan evaluasi perusahaan jika memang terdapat kebijakan perusahaan yang kurang baik atau tidak. Baik informasi ini untuk masa sekarang ataupun masa yang akan datang.

- b. Bagi Akademis

Bagi Akademis berharap agar penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan pedoman atau referensi dalam Pendidikan. Penelitian ini juga berkaitan dengan informasi terkait Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan begitu penulis berharap penelitian ini bisa menjadi referensi dikemudian hari.

- c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini berkaitan dengan PT. HAMATETSU INDONESIA KARAWANG untuk meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk menjadi pedoman pihak-pihak lain baik usia lansia maupun usia muda.

BAB II LANDASAN

TEORI

A. GAMBARAN UMUM TEORI

Penelitian ini menggunakan teori keadilan (*equithy theory*). Teori ini dikemukakan oleh Robbin dan Judge pada tahun 2008. Teori ini menjelaskan bahwa setiap karyawan yang bekerja di perusahaan akan merasa puas jika karyawan tersebut diperlakukan secara adil dengan begitu para karyawan akan merasa dihargai dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Teori ini juga berdasarkan dengan keadilan-keadilan yang diberikan dari perusahaan dengan membandingkan suatu pekerjaan yang dihasilkan dengan hasil yang dikerjakan orang lain, dikarenakan setiap karyawan pasti ingin mendapatkan pemberlakuan yang sama. Jika perbandingan itu dilakukan dan terjadinya ada perbedaan maka hal ini akan menimbulkan ketidakpuasan antara satu dengan yang lain. Menurut Robbin dan Judge (2008) berpendapat bahwa dengan mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi maka pengerjaan juga akan memberikan hasil yang positif, namun jika tingkat kepuasan rendah maka pengerjaan yang diberikan justru akan menghasilkan pengerjaan yang kurang atau menurun. Kepuasan kerja juga dipengaruhi dengan hal-hal seperti, lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan gaya kepemimpinan. Dengan begitu, hal ini menunjukkan bahwa adanya kaitan-kaitan teori yang menegaskan bahwa kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja seseorang.

B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL

1. Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) Motivasi adalah sebuah sesuatu pendorong yang membuat keinginan dan terdorong untuk menjadi seseorang semangat kerja dikarenakan setiap pengerjaan pasti mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Hamli (2018) mendefinisikan Motivasi adalah sesuatu keinginan dan sumber kerja seseorang yang bertujuan untuk pencapaian

sesuatu hal yang berhubungan dengan sebab dari Tindakan seseorang. Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi adalah pendorong seseorang dalam hal melakukan suatu tindakan atau tidak mendasar pada dasarnya baik secara internal ataupun eksternal dan positif maupun negatif. Menurut Hafidzi (2019) Motivasi adalah sebuah sumber penggerak seseorang yang menciptakan gairah kerja menjadi efektif, bekerjasama dan terarah dengan segala cara untuk mendapatkan kepuasan. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan Motivasi adalah sesuatu hal yang mendorong keinginan untuk melakukan sesuatu hal yang terbagi menjadi pengakuan, tanggung jawab dan perasaan untuk meningkatkan sikap antusias dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai satu tujuan bersama suatu perusahaan atau organisasi.

2. Kompensasi

Menurut Ariandi (2018) Kompensasi adalah sebuah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja karyawan dalam sebuah perusahaan tersebut. Menurut Hamli (2018) Kompensasi adalah sebuah fungsi yang berguna untuk sumber daya manusia, karena berhubungan dengan tunjangan, struktur kompensasi dan skala kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua hal yang didapat dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan dari perusahaan. Menurut Akbar (2021) Kompensasi adalah semua hal yang berbentuk pengembalian keuangan dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian sebuah kepegawaian. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan Kompensasi adalah bentuk pemberian imbalan dari perusahaan kepada karyawan baik tunjangan, barang ataupun uang dikarenakan telah bekerja dengan baik dan efektif untuk mencapai tujuan bersama.

3. Gaya Kepemimpinan

Menurut Thoha (2017) Gaya Kepemimpinan adalah sebuah perilaku yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai

tujuan tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017) aktivitas atau kegiatan orang lain untuk mempengaruhi keinginan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Siagian (2017) Gaya Kepemimpinan adalah berhubungan dengan sifat kepemimpinan seseorang, dikarenakan tiap gaya kepemimpinan mempunyai sifat, watak, kebiasaan dan kepribadian yang berbeda-beda tiap orang. Menurut Kartono (2018) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau strategi yang dihubungkan dengan keterampilan dan sifat maupun sikap yang sering diterapkan oleh para pemimpin yang mencoba mempengaruhi bawahannya. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan adalah merupakan sifat, sikap dan tata cara seorang pemimpin berkomunikasi dan memberikan arahan kepada kinerja bawahannya.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo (2018) Kepuasan Kerja adalah sesuatu yang dapat dirasakan oleh karyawan baik rasa senang ataupun tidak senang yang berkaitan dengan pekerjaan berdasar atas imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Menurut Edy (2019) Kepuasan Kerja adalah sikap karyawan terhadap situasi pekerjaan, komunikasi antar karyawan, imbalan yang diterima dan hal-hal yang berhubungan dengan psikologis dan fisik. Menurut Afandi (2018) Kepuasan Kerja adalah tenaga kerja yang berhubungan dengan perasaan dan tingkah laku yang positif terhadap pekerjaannya lewat penilaian pengerjaannya dengan rasa dihargai dalam mencapai aspek-aspek nilai penting pengerjaannya. Menurut Badeni (2017) Kepuasan Kerja adalah sikap seseorang yang mencerminkan positif atau negatif dan puas atau tidak terpuas terkait pekerjaan yang dikerjakannya. Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan Kepuasan Kerja adalah sikap dan perilaku dari seseorang terhadap pekerjaannya serta aspek-aspek didalam pekerjaannya yang membuat seseorang menjadi tertarik dan memiliki ketertarikan dalam melakukan pekerjaannya yang baik dan benar.

C. KAITAN ANTARA VARIABEL-VARIABEL

1. Kaitan antara Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

a. Kaitan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja

Menurut jurnal Khair (2019) kepuasan kerja dapat ditingkatkan lewat motivasi kerja, karena motivasi-motivasi yang diberikan kepada pegawai atau karyawan akan dijadikan tumpuan untuk menumbuhkan rasa keinginan untuk ingin menjadi seseorang yang bekerja lebih baik dan rasa kepuasan tersendiri dari karyawan yang didapat sesuai dengan tujuan perusahaan bersama, dengan begitu semakin termotivasi seseorang maka akan meningkatkan juga kepuasan kerja seseorang. Menurut Jurnal Qomariah (2018) menunjukkan Motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Kaitan antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Menurut Jurnal Rahayu (2019) Kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang dengan memberikan sebuah kompensasi kepada karyawan maka puas atau tidak puasnya karyawan akan mempengaruhi sebuah pengerjaan karyawan. Dengan begitu, pemberian kompensasi kepada pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi yang layak maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sendiri. Seseuai dengan Jurnal Rahayu (2019) bahwa Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

c. Kaitan antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Menurut Jurnal Ubaitulloh (2021) Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan pemimpin harus memperhatikan tingkat kepuasan para pekerjanya. Sebagai seorang pemimpin juga harus memberikana arahan-arahan kepada bawahannya dengan baik dan benar yang membuat pengerjaan tugasnya menjadi lebih efektif dan kepuasan kerja meningkat. Jika pemimpin

tidak dapat memberikan arahan dengan baik dan jelas, maka karyawan akan menjadi tidak efektif dan kepuasan kerja yang didapat menurun karena adanya perbedaan pemberlakuan atau watak yang ditunjukkan oleh pemimpin kurang baik. Hal ini menjadikan bahwa Gaya Kepemimpinan itu sangat penting untuk diperhatikan terkait dengan kepuasan para karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya yang menjadi lebih efektif dan efisien. Sesuai dengan Jurnal sebelumnya Yanoto (2018) sebelumnya bahwa Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

d. Kaitan antara Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

Menurut Jurnal Nurhaeda (2020) Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh atau hubungan satu dan yang lainnya. Untuk meningkatkan pekerjaan karyawan diperlukannya kinerja-kinerja karyawan yang baik. Dengan membuat karyawan puas dalam melakukan pekerjaannya maka akan meningkatkan prestasi kerja yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Terutama motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan hal ini dapat meningkatkan atau mendorong seseorang untuk memenuhi tujuan bersama. Hal ini justru membuat semakin berkaitannya antara motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam hal meningkatkan kinerja karyawan-karyawan yang ada di perusahaan. Sesuai dengan Jurnal sebelumnya Saluy (2021) sebelumnya bahwa Motivasi, Kompensasi, Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. PENELITIAN YANG RELEVAN

Ada juga penelitian-penelitian terdahulu yang telah dikumpulkan untuk memperkuat penelitian terkait Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja lewat Tabel berikut 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian yang Relevan

No	Peneliti	Variabel Independen	Metodologi	Variabel dependen	Variable Mediasi	Hasil Penelitian
1	Saluy (2021)	1. <i>Leadership</i> 2. <i>Motivation</i> 3. <i>Compentation</i>	Menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebanyak 200 orang responden karyawan PT. Agung Solusi Trans, menggunakan SmartPLS	<i>Job Satisfaction at Work</i>		<i>Leardership, Motivation</i> dan <i>compentation</i> memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2	Taruno (2012)	Gaya Kepemimpinan	Menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesoner dan non proportional random sampling sebanyak 315 orang responden dosen dari perguruan tinggi swasta yang terakreditasi A dan B di	Kepuasan Kerja	Motivasi	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen menunjukkan pengaruh negatif. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen dengan kepuasan kerja sebagai mediator menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dosen dengan motivasi kerja sebagai mediator menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.

No	Peneliti	Variabel Independen	Metodologi	Variabel dependen	Variable Mediasi	Hasil Penelitian
			Jayapura, menggunakan teknik PLS			Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai mediator menunjukkan pengaruh positif dan signifikan.
3	Qomariah (2018)	1.Lingkungan kerja 2.Motivasi 3.Kompensasi	Menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner dan menggunakan skala likert 1-5 dengan 54 responden karyawan PT.BINTANG 9 dengan menggunakan SPSS	Kepuasan Kerja		lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan
4	Prawira (2020)	1.Kompensasi 2.Kepemimpinan 3.Fasilitas Kerja	Menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif 42 orang pegawai pada Yayasan Generasi Amanah Madani di	Kepuasan Kerja		Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan.

No	Peneliti	Variabel Independen	Metodologi	Variabel dependen	Variable Mediasi	Hasil Penelitian
			Kabupaten Deli Serdang, dengan menggunakan wawancara dan kuesioner			
5	Rosalia (2020)	1. <i>Compentation</i> 2. <i>Motivation</i>	Menggunakan penelitian ekspansif dan deskriptif. Semua pegawai SMK Samarinda dengan jumlah 53 orang	1. <i>Job Satisfaction</i> 2. <i>Employee Perfomance</i>		Kompensasi terhadap kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif. Motivasi terhadap kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan. Kompensasi terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan. Motivasi terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan. Kompensasi terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh negatif. Motivasi terhadap kinerja karyawan memberikan pengaruh positif dan signifikan.

No	Peneliti	Variabel Independen	Metodologi	Variabel dependen	Variable Mediasi	Hasil Penelitian
6	Yusrizal (2020)	1.Komunikasi 2.Gaya Kepemimpinan	Objek penelitian ini menggunakan pegawai bakti sekretariat DPRK Lhokseumawe sebanyak 123 orang.	1.Motivasi 2.Kepuasan Kerja		Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi bakti sekretariat DPRK Lhokseumawe, Sedangkan komunikasi, gaya kepemimpinan dan motivasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bakti sekretariat DPRK Lhokseumawe.
7	Adam.A (2021)	1.Motivasi 2.Kepemimpinan	Penelitian dilakukan di PT.Primalayan Citra Mandiri. Waktu penelitian April 2020 hingga November 2020. Menggunakan SPSS Window 24	1.Kepuasan Kerja 2.Kinerja karyawan		Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

E. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Kerangka Pemikiran

Banyak cara dalam meningkatkan, serta mengembangkan kinerja karyawan-karyawan disebuah perusahaan. Dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam mengerjakan pengerjaan dengan baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuan dan mewujudkan tujuan utamanya. Ada juga hal-hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tiap orang adalah motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan.

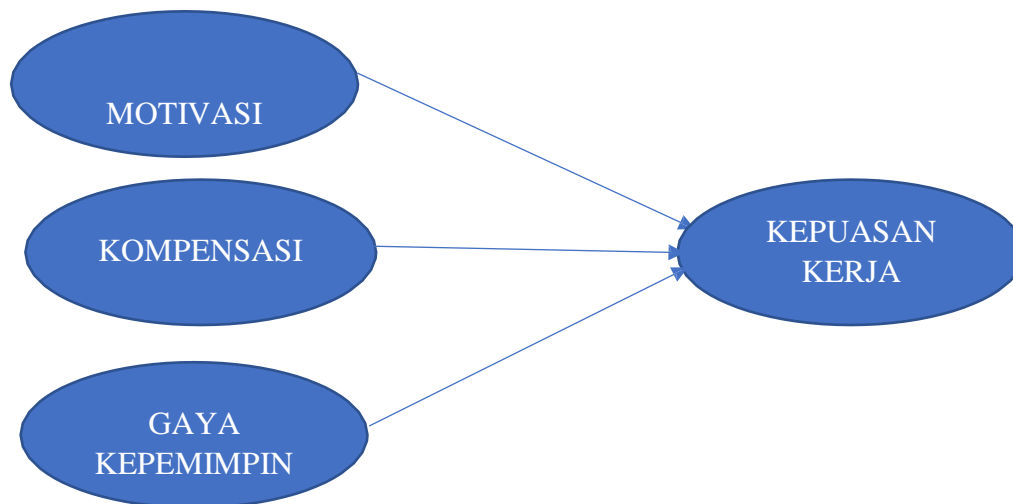
Untuk meningkatkan motivasi-motivasi tiap karyawan diperlukan orang lain dengan cara memberikan pengarahan dan pelatihan pada karyawan. Dengan pemberian motivasi-motivasi yang semangat karyawan akan merasa puas jika menyelesaikan tugasnya dengan baik dan efektif. Namun, untuk meningkatkan motivasi dalam diri dibutuhkannya keinginan tersendiri untuk ingin menjadi seseorang yang lebih berkembang dan melakukan pengerjaan dengan efektif. Dalam diri setiap orang pasti memiliki keinginan untuk menjadi seseorang yang lebih baik, namun terkadang keinginan tersebut melemah dikarenakan faktor-faktor yang menghambat. Oleh karena itu, dengan mendorong keinginan dalam diri untuk berubah menjadi lebih baik akan membuat pengerjaan-pengerjaan yang dikerjakan semakin baik.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Karyawan akan merasa puas jika mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pengerjaan yang dikerjakan. Bila perusahaan memberikan kompensasi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, maka karyawan justru akan menjadi tidak puas dengan begitu pengerjaan yang dilakukan dalam perusahaan justru akan menurun. Jika perusahaan dapat memberikan imbalan dengan adil dan memuaskan para karyawannya maka kinerja yang didapat setiap karyawan akan baik dan semangat dalam pengerjaannya.

Hal lain selanjutnya adalah gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika pemimpin memberikan arahan yang kurang jelas atau kurang baik hal ini akan berdampak dengan para pekerja karyawan bawahannya. Setiap pemimpin memiliki sifat, watak dan tata cara penyampaian yang berbeda. Dengan begitu pemimpin harus bisa

menyesuaikan cara-cara penyampaian terhadap bawahan agar dapat memberikan sikap yang baik. Jika pemimpin memberikan penyampaian yang jelek atau membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak memuaskan, maka kinerja-kinerja pegawai justru akan menurun. Maka dari itu pemimpin mempunyai peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja dengan semangat.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG harus memperhatikan motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan. Berikut model penelitian yang digunakan sebagai berikut



Gambar 2.1 Model Penelitian

2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teori di atas, maka hipotesis yang dapat disusun berdasar penelitian sebagai berikut :

- H1 : Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.
- H2 : Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.
- H3 : Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. DESAIN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dikarenakan, menggunakan metode ini tidak memberikan perlakuan serta rekayasa , tetapi menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Penelitian Deskriptif menurut Sugiyono (2018) adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai-nilai variabel individu, baik satu variabel atau lebih dari satu variabel tanpa adanya perbandingan atau mengaitkan dengan variabel lainnya. Menggunakan metode ini berguna untuk mendeskripsikan Pengaruh motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG. Dengan begitu data-data yang diambil dan penyesuaian dengan keaslian yang ada disuatu kejadian lapangan yang terjadi tanpa adanya rekaya-rekayasa yang dilakukan.

Sedangkan kurun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian menggunakan metode *Cross Sectional Studies*, karena penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu kurang dari satu tahun. Metode Pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner.

B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL, DAN UKURAN SAMPEL

1. Populasi

Menurut Handayani (2020) populasi adalah sebuah keseluruhan dari tiap-tiap bagian yang diteliti dan mempunyai ciri yang sama, bisa berupa individu dari sebuah kelompok, kejadian, atau sesuatu yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi merupakan Karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.

2. Teknik Pemilihan Sampel

Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2018) Teknik ini merupakan pengumpulan faktor jumlah dan ciri khas yang adanya ketentuan sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dijadikan sampel yang dipilih. Jenis Teknik ini dapat memberikan informasi-informasi yang lebih, serta berguna untuk mendapatkan data dari populasi yang dipilih. Sampel yang diambil atau dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*, dengan mengambil data dari populasi yang ditentukan menggunakan Teknik jenis data ini maka pengumpulan data akan lebih cepat dan mudah dilakukan.

3. Ukuran Sampel

Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 46 orang responden yang merupakan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun. Pengambilan jumlah sampel ini sesuai dengan hasil penelitian yang baik menurut Kerlinger (2000) bahwa pengambilan atau penentuan sampel minimal 30 dalam penelitian kuantitatif.

C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN

Menurut Sugiyono (2018) operasional variable adalah suatu sifat objek atau sebuah kegiatan yang mempunyai berbagai macam variasi yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan menyimpulkan hasilnya. Pada penelitian ini, variabel yang akan diteliti terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana variabel independennya adalah motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja. Berikut adalah operasionalisasi variabel dalam penelitian ini :

1. Motivasi

Motivasi adalah sesuatu hal yang mendorong keinginan untuk melakukan sesuatu hal yang terbagi menjadi pengakuan, tanggung jawab dan perasaan untuk meningkatkan sikap antusias dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai satu tujuan bersama suatu perusahaan atau organisasi. Berikut indikator yang

digunakan untuk mengukur variabel motivasi lewat tabel berikut 3.1.

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Motivasi

VARIABEL	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
Motivasi	Kepemimpinan	Saya merasa adanya diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan yang membuat saya termotivasi untuk lebih semangat bekerja	X101	Interval
	Prestasi	Saya merasa adanya kenaikan jabatan dan pekerjaan sesuai hasil prestasi karyawan	X102	
	Pelatihan	Saya diberikan motivasi-motivasi pelatihan untuk meningkatkan proses pekerjaan	X103	
	Kebutuhan Fisiologis	Adanya Perusahaan memenuhi kebutuhan, rasa aman dan sosial	X104	
	Individual	Adanya keinginan semangat dalam minat pekerjaan yang dikerjakan	X105	

Sumber : Qorimah (2018) ; Prawira (2020)

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk pemberian imbalan dari perusahaan kepada karyawan baik tunjangan, barang ataupun uang dikarenakan telah bekerja dengan baik dan efektif untuk mencapai tujuan bersama. Berikut indikator yang digunakan

untuk mengukur variable kompensasi lewat tabel berikut 3.2.

Tabel 3.2

Operasionalisasi Variabel Kompensasi

VARIABEL	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
Kompensasi	Loyalitas	Adanya kesetiaan terhadap perusahaan untuk mendapat semangat yang tinggi demi mencapai target perusahaan dan diberikannya bonus	X201	Interval
	Upah dan gaji	Perusahaan memberikan balas jasa atas kinerja yang berhasil meningkatkan produktivitas perusahaan	X202	
	Tunjangan	Adanya pemberian kebijakan tunjangan yang diinginkan karyawan	X203	
	Kebutuhan rasa aman	Adanya pemberian asuransi kepada karyawan sesuai dengan keamanan karyawan.	X204	
	Bonus	Adanya pemberian bonus kepada karyawan yang mencapai target yang ditentukan atas hasil pekerjaannya sendiri	X205	

Sumber : Qorimah (2018) ; Prawira (2020)

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah merupakan sifat, sikap dan tata cara seorang pemimpin berkomunikasi dan memberikan arahan kepada kinerja bawahannya. Berikut indikator yang digunakan untuk mengukur variable Gaya Kepemimpinan lewat tabel berikut 3.3.

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan

VARIABEL	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
Gaya Kepemimpinan	Komunikasi	Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan	X301	Interval
	Kemampuan mengatur tugas	Pemimpin membantu membereskan pekerjaan karyawan yang sulit	X302	
	Memotivasi	Pemimpin menghargai setiap pengerjaan yang dikerjakan karyawan	X303	
	Kemampuan mengambil keputusan	Pemimpin tegas dalam membuat keputusan dan kemampuan memerintah karyawan	X304	
	Tanggung jawab	Pemimpin bersifat objektif kepada semua karyawan bawahan	X305	

Sumber : Prawira (2020)

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan sikap dan perilaku dari seseorang terhadap pekerjaannya serta aspek-aspek didalam pekerjaannya yang membuat seseorang menjadi tertarik dan memiliki ketertarikan dalam melakukan pekerjaannya yang baik dan benar. Kepuasan kerja diukur juga untuk menadapatkan informasi terkait bagaimana perasaan selama bekerja di perusahaan tersebut. Dengan begitu dapat mengetahui para responden-responden bahwa menikmati pekerjaannya dalam bekerja di perusahaan tersebut dan mendapatkan hal-hal yang diinginkannya. Berikut indikator yang digunakan untuk mengukur variable Kepuasan Kerja lewat tabel berikut 3.4.

Tabel 3.4
Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

VARIABEL	Indikator	Pernyataan	Kode	Skala
Kepuasan kerja	Menyenangi pekerjaan	Senang dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri dan yang diberikan atasan	Y101	Interval
	Kesesuain kerja	Adanya penyesuain pekerjaan dan kemampuan sendiri	Y102	
	Lingkungan kerja	Merasa nyaman dan aman dalam bekerja baik fasilitas tercukupi dan terpuaskan	Y103	
	Pemerhatian karyawan	Pemerhatian terhadap karyawan baik dalam hal meningkatkan kepuasan karyawan	Y104	
	Prestasi kerja	Adanya pemberian hadiah-hadiah atau <i>reward</i> yang memuaskan karyawan	Y105	

Sumber : Prawira (2020) ; Qorimah (2018) ; Rosalia (2020)

Dengan adanya data-data diatas pengumpulan data kuesioner yang dilakukan dengan menggunakan *google-form* atau online kuesioner, hal ini dikarenakan dengan menggunakan online kuesioner akan memudahkan para karyawan untuk mengisi dengan cepat dan pengumpulan kuesioner dengan waktu yang cepat. Kuesioner ini menggunakan skala likert dalam penelitian, menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan pandangan seseorang tentang fenomena-fenomena yang terjadi disekitarnya. Skala likert yang digunakan disini 1-5, berikut skala likertnya :

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. ST = Setuju
5. SST = Sangat Setuju

D. ANALISIS VALIDITAS DAN REALIABILITAS

Dalam hal penelitian ini pengujian teknik analisis data yang dilakukan menggunakan PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modelling*). Teknik ini juga mempunyai dua tipe pengerjaan yaitu, *inner model* dan *outer model*.

1. Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2019) adalah pengujian yang dilakukan untuk mengukur sebuah data apakah valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila dapat memberikan hasil yang diukur dari kuesioner tersebut. Jenis yang digunakan dalam hal mengukur data tersebut adalah *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* menurut Solimun (2017) adalah sebuah hubungan antar skor yang indikatornya refleksif dengan hasil variable latennya, sedangkan *Discriminant Validity* suatu pengukuran indikator dengan refleksif dan skor variable latennya. *Convergent Validity* memiliki dua acara pengukuran, yaitu loading factor akan memberikan data yang valid jika setiap indikator yang dihitung dapat melebihi 0,7 (lebih dari 0,7) dan *average extracted variance* (AVE) perhitungan dengan mengukur variabel yang hasilnya dianggap valid jika setiap variabel hasilnya 0,5 atau lebih dari 0,5.

Menurut Solimun (2017) *Discriminant Validity* biasanya dapat diukur dengan cara melihat hasil *cross-loading*, dikarenakan setiap indikator harus mempunyai nilai-nilai yang lebih tinggi dari *cross loadings* terhadap setiap indikator. Selain *cross-loading* dapat juga dilihat melalui *heterotrait-monotrait ratio*, yaitu sebuah penilaian terkait indikator dapat dikatakan baik jika tidak melebihi 0,85 dengan maksimal 0,90 agar *Discriminant validity* dapat digunakan dan sah.

Berikut pengujian data validitas yang menggunakan *Convergent Validity* melalui tabel 3.5 dan tabel 3.7, serta penggunaan *discriminant validity* melalui tabel 3.8 dan 3.9.

Tabel 3.5**Hasil analisis *Convergent Validity***

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi	0.768
Kompensasi	0.640
Gaya Kepemimpinan	0.840
Kepuasan Kerja	0.802

Sumber : Lampiran 3

Dengan mengetahui hasil dari perhitungan analisis *Convergent Validity* penelitian dapat dinyatakan valid, karena hasil *Average Variance Extracted (AVE)* melebihi 0,5. Perhitungan selanjutnya dengan melihat berikut tabel 3.6 terkait perhitungan *convergent validity* melalui analisis *loading factor*.

Tabel 3.6**Hasil Analisis *Loading Factor (Convergent Validity)***

<i>Item</i>	MOT	KOMP	GK	KK
X101	0.912			
X102	0.900			
X103	0.906			
X104	0.912			
X105	0.726			
X201		0.893		
X202		0.939		
X203		0.827		
X204		0.956		
X205		0.960		
X301			0.791	
X302			0.823	
X303			0.831	

<i>Item</i>	MOT	KOMP	GK	KK
X304			0.728	
X305			0.821	
Y101				0.878
Y202				0.884
Y303				0.868
Y304				0.895
Y305				0.950

Sumber : Lampiran 3

Keterangan :

Motivasi (MOT), Kompensasi (KOMP), Gaya Kepemimpinan (GK), Kepuasan Kerja (KK).

Berdasarkan perhitungan hasil terkait tabel 3.6 di atas, nilai-nilai indikator yang ditunjukkan melebihi 0,7 sehingga tiap indikator dapat digunakan. Perhitungan selanjutnya merupakan hasil analisis *cross loading*, dari tabel berikut 3.7

Tabel 3.7

Hasil Analisis Cross Loading (Discriminant Validity)

<i>Item</i>	MOT	KOMP	GK	KK
X101	0.912	0.607	0.569	0.688
X102	0.900	0.508	0.454	0.589
X103	0.906	0.525	0.439	0.702
X104	0.921	0.530	0.515	0.660
X105	0.726	0.560	0.420	0.536
X201	0.654	0.893	0.578	0.703
X202	0.545	0.939	0.634	0.778
X203	0.506	0.827	0.610	0.670
X204	0.545	0.956	0.655	0.727
X205	0.601	0.960	0.675	0.735
X301	0.437	0.725	0.791	0.645

<i>Item</i>	MOT	KOMP	GK	KK
X302	0.296	0.388	0.823	0.449
X303	0.468	0.494	0.831	0.566
X304	0.345	0.358	0.728	0.494
X305	0.566	0.665	0.821	0.779
Y101	0.686	0.746	0.667	0.878
Y202	0.672	0.769	0.776	0.884
Y303	0.605	0.649	0.717	0.868
Y304	0.617	0.671	0.576	0.895
Y305	0.677	0.687	0.653	0.950

Sumber : Lampiran 3

Keterangan :

Motivasi (MOT), Kompensasi (KOMP), Gaya Kepemimpinan (GK), Kepuasan Kerja (KK).

Berdasarkan pendataan hasil terkait tabel 3.7 di atas, adanya indikator-indikator yang memiliki nilai lebih besar dibanding perhitungan *cross loading variable* yang lain. Perhitungan selanjutnya merupakan hasil analisis dengan menggunakan *heteroit-monotrait ratio*, dari tabel berikut 3.8

Tabel 3.8

Heterotrait-MonotraitRatio (HTMT)

<i>Item</i>	Motivasi	Kompensasi	Gaya kepemimpinan	Kepuasan Kerja
Motivasi	0.876			
Kompensasi	0.622	0.917		
Gaya kepemimpinan	0.549	0.688	0.800	
Kepuasan kerja	0.730	0.790	0.761	0.895

Sumber : Lampiran 3

Hasil data dari *heterotrait-monotrait* (HTMT) diatas pada tabel 3.8 menunjukkan bahwa setiap indikator hasilnya kurang dari 0,90. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengukurang dengan menggunakan *convergent validity* (analisis *loading factor* dan *average variance extracted*) dan *discriminant validity* (*cross loadings* dan *heterotrait-monotrait ratio*) hasil analisisnya menunjukkan bahwa semua indikator-indikator tersebut dapat digunakan dan valid yang hasilnya telah dianalisis pada tabel 3.5, 3.6, 3.7, dan 3.8.

2. Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) Reliabilitas adalah uji pengukuran hasil yang objeknya sama, serta hasilnya akan menghasilkan data yang sama juga. Pengujian data Reliabilitas ini dapat menggunakan dua acara yaitu, *cronbach's coefficient alpha* dan *composite reliability*. Menurut Sekaran (2019) hubungan antara skala variable-variabel, serta instrument yang digunakan dapat dikatakan reliabel jika hasil data *cronbach's coefficient alpha* melebihi 0,60 dengan maksimal 0,95, sedangkan *composite reliability* menurut Abdillah (2018) 0,6 dapat diterima, Namun sebaiknya nilai hasil harus melebihi 0,7. Berikut tabel 3.9 terkait tabel perhitungan *cronbach's coefficient alpha* dan *composite reliability*.

Tabel 3.9

Hasil Analisis *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Motivasi	0.922	0.932
Kompensasi	0.952	0.954
Gaya kepemimpinan	0.861	0.881
Kepuasan kerja	0.938	0.940

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan analisis perhitungan data tabel diatas, seluruh variable reliabel dikarenakan hasil-hasil nilai pendataan tabel 3.9 nilai *Cronbach alpha* melebihi 0,6 dan hasil *composite reliability* melebihi 0,7.

E. ANALISIS DATA

Menurut Sugiyono (2018) analisis data adalah proses pencarian data baik menggunakan kuesioner atau wawancara maupun dokumentasi dengan memasukan data kedalam kategori-kategori yang ada lalu menjabarkannya dalam sistem atau pola yang dipilih dan membuat kesimpulan agar mudah dipahami oleh banyak orang. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan berguna untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modelling* (PLS-SEM), merupakan metode penelitian yang pasti atau konkrit, dengan datanya menggunakan angka-angka yang diukur berdasarkan statistik sebagai sebuah alat uji perhitungan yang berkaitan dengan suatu masalah yang sedang diteliti untuk mendapatkan kesimpulan yang baik dan benar (Sugiyono, 2018). Dengan begitu berikut pengolahan data terkait dengan pengujian *Outer model* dan *Inner model*.

1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model Analysis*)

Menurut Ghazali (2018) *Outer Model* adalah suatu komponen yang pengujian validitas dan reliabilitas dievaluasi sesuai model penelitian dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikator-indikator, serta berhubungan dengan *composite reliability* untuk bagian indikatornya. Hal ini dapat dikatakan sebagai komponen yang digunakan untuk validitas indikator-indikator yang digunakan.

2. Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Pengujian model ini merupakan tahap lanjutan dari pengujian model pengukuran (*Outer Model Analysis*). Menurut Ghazali (2018) Inner model adalah pengujian dengan melihat presentase *variance* yang dijelaskan, dengan melalui tahap pengujian analisis yaitu *R-square* (R^2), *predictive relevance* (Q^2), *effect size* (f^2), *goodness of fit* (*GoF*), analisis *Path coefficient* dan pengujian hipotesis penelitian. Hal ini juga berguna untuk mengetahui hal-hal yang dapat dibutuhkan dalam uji *model structural*. Dengan begitu perhitungan ini dapat mengetahui hasil-hasil yang

digunakan untuk validitas. Agar dapat melihat besaran koefisien jalur structural maka diperlukannya kriteria kriteria dari tabel *model structural (inner model)* berikut.

Tabel 3.10

Kriteria Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Analisis	Keterangan	Nilai	Sumber
<i>R-square</i> (R^2)	Memberikan penjelasan terkait kuat daya prediksi suatu data	Rentang nilai 0-1:0=tidak terdapat hubungan dan akurasi prediktif lemah $\leq 0,25$ = lemah $0,25 \leq R^2 \leq 0,75$ =sedang $\geq 0,75$ = kuat	Hair et al (2019)
<i>Predictive relevance</i> (Q^2)	Menilai kekuatan dalam memprediksi serta untuk memprediksi relevansi.	Bila Q^2 lebih besar dari 0 maka hasilnya dapat memprediksi model dari variabel dengan baik. Bila Q^2 lebih kecil dari 0 maka hasilnya tidak dapat memprediksi model dari variabel dengan baik.	Hair et al (2019)
<i>Effect size</i> (f^2)	adanya perubahan nilai dari R^2 dan memberikan penentuan hasil-hasil kontruksi yang harus dihilangkan dalam model	$f^2 < 0,02$ =tidak terdapat efek $f^2: 0,02$ = efek kecil $f^2: 0,15$ = efek sedang $f^2: 0,35$ = efek besar	Hair et al (2019)
<i>Goodness of fit</i> (GoF)	Untuk melihat seberapa besar nilai variabel dependen dapat memprediksi keseluruhan dari model penelitian.	Nilai GoF: 0,1= GoF <i>small</i> Nilai GoF:0,25= GoF <i>medium</i> Nilai GoF: 0,36= GoF <i>large</i> Rumus: $\sqrt{R^2}$	Hair et al (2019)

Analisis	Keterangan	Nilai	Sumber
<i>Path-coefficient</i>	untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara langsung atau tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui <i>intervening</i>	Nilai yang mendekati 1 sama saja dengan model penelitian memiliki ketepatan yang baik. Rentang nilai -1 sampai +1, maka +1 sama saja dengan hubungan koefisien kuat dan positif. -2 sama saja dengan koefisien hubungan kuat dan negatif.	Ghozali (2018)
Pengujian hipotesis penelitian	Dengan <i>bootstrapping</i> , <i>confidence levels</i> 95% dengan nilai <i>path coefficient</i> antara -1 sampai +1 maka hipotesis signifikan	$t < 1,96 =$ maka hipotesis penelitian ditolak. Jika nilai $t > 1,96 =$ maka hipotesis penelitian diterima dan <i>p-values</i> lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis tidak ditolak, jika lebih besar 0,05 maka hipotesis ditolak.	Ghozali (2018)

F. ASUMSI ANALISIS DATA

Dengan Teknik penggunaan data yang dilakukan adalah *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), maka data-data tersebut dapat diketahui bahwa data yang telah dihitung dan diperoleh telah valid mampu untuk digunakan penelitian sebagai asumsi analisis data peneliti.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

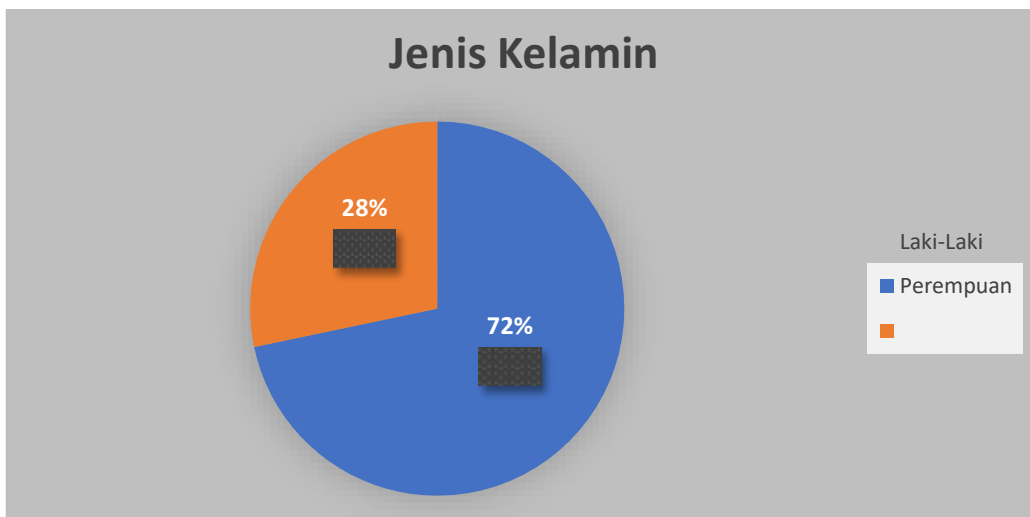
Penelitian ini menggunakan data-data yang telah dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah disebarakan melalui *online* dan *offline* (secara langsung) dengan menggunakan *Google Form*. Data yang digunakan sebanyak 46 responden dan hanya menggunakan total 46 responden yang cocok sebagai karakteristik sebagai pendataan penelitian ini.

A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG. Karakteristik profil responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, dan Pendidikan terakhir. Untuk deskripsi subjek penelitian ini dapat dilihat penjelasannya di bawah ini melalui data yang disajikan pada Gambar 4.1, 4.2, dan 4.3.

1. Jenis Kelamin

Gambar 4.1 di bawah ini menunjukkan data responden terkait jenis kelamin.



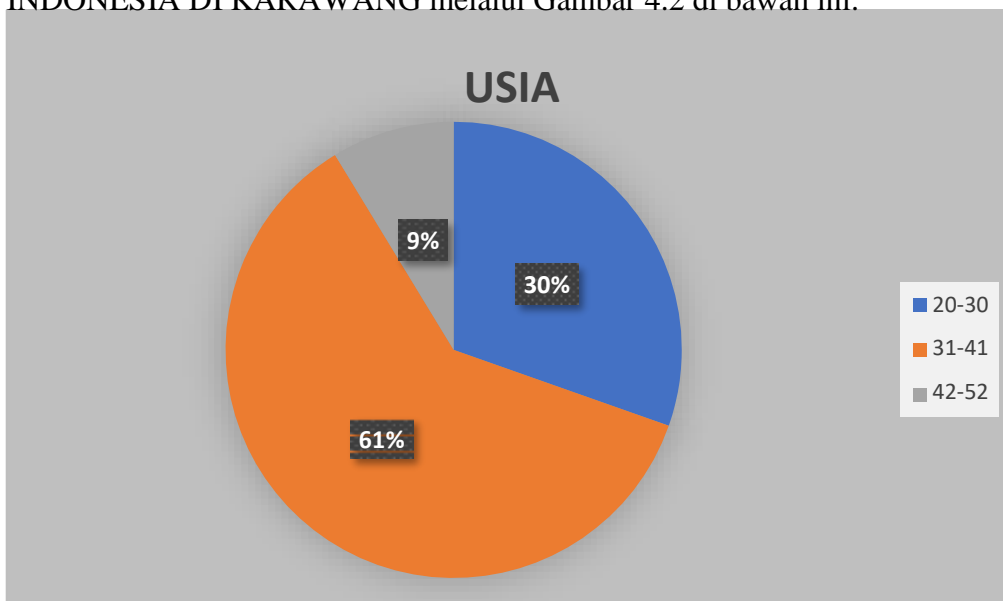
Sumber: Lampiran 4

Gambar 4.1 Data Responden Terkait Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini, hasil data di atas menjelaskan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 responden dengan hasil presentase 72%. Untuk data karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 responden dengan hasil presentase 28,3%.

2. Tingkat Usia

Berikut gambaran data terkait tingkat usia karyawan di PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG melalui Gambar 4.2 di bawah ini.



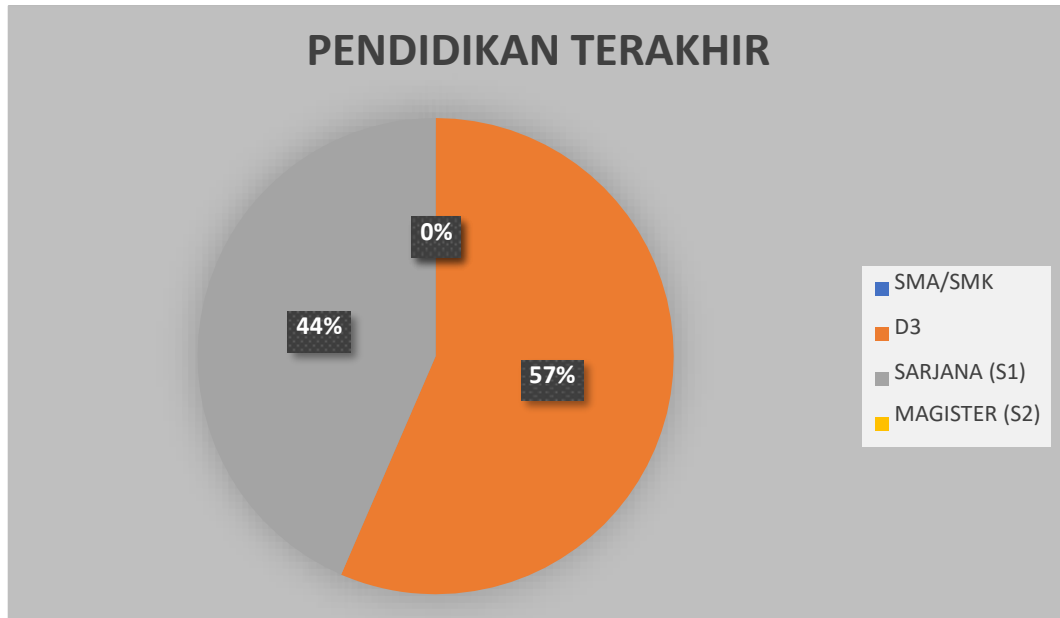
Sumber: Lampiran 4

Gambar 4.2 Data Responden Terkait Tingkat Usia

Dalam penelitian ini, hasil data di atas menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat usia 20 sampai 30 tahun 14 responden dengan hasil presentase 30%. Untuk data karyawan yang tingkat usianya 31 sampai 41 tahun sebanyak 28 responden dengan hasil presentase 61%. Untuk data karyawan yang tingkat usianya 42-52 sebanyak 13 responden dengan hasil presentase 9%.

3. Pendidikan Terakhir

Berikut gambaran data terkait profil pendidikan terakhir karyawan di PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG melalui Gambar 4.3 di bawah ini.



Sumber: Lampiran 4

Gambar 4.3 Data Responden Terkait Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil data di atas sebanyak 26 responden yang merupakan Pendidikan terakhirnya adalah Sarjana (S1) dengan hasil presentase 57%. Untuk data sebanyak 20 orang merupakan responden yang Pendidikan terakhirnya adalah D3 dengan hasil presentase 44%. Untuk data terkait responden yang Pendidikan terakhirnya SMA/SMK dan Magister (S2) 0 responden atau tidak ada, sedangkan presentase dari pendataan yang pendidikan terakhirnya SMA/SMK dan Magister (S2) adalah 0 % atau tidak ada.

B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja. Kemudian untuk variable independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan. Deskripsi objek penelitian ini

menunjukkan hasil-hasil data dari pernyataan dalam kuesioner. Berikut data-data tabel yang disajikan di bawah ini.

1. Motivasi

Berikut pendataan Tabel 4.1 yang memberikan data terkait jawaban responden terhadap variable motivasi.

Tabel 4.1

Tanggapan Responden Variabel Motivasi

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jawaban terbanyak	Presentase Jawaban Terbanyak
	Bobot						
	1	2	3	4	5		
Saya merasa adanya diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan yang membuat saya termotivasi untuk lebih semangat bekerja		3	1	18	24	Setuju	52%
Saya merasa adanya kenaikan jabatan dan pekerjaan sesuai hasil prestasi karyawan		3	1	18	24	Setuju	52%
Saya diberikan motivasi-motivasi pelatihan untuk meningkatkan proses pekerjaan		3	1	27	15	Setuju	58%

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jawaban terbanyak	Presentase Jawaban Terbanyak
	Bobot						
	1	2	3	4	5		
Adanya Perusahaan memenuhi kebutuhan, rasa aman dan sosial		3	2	31	10	Setuju	67%
Adanya keinginan semangat dalam minat pekerjaan yang dikerjakan		3	5	22	16	Setuju	48%

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil pendataan tabel di atas terkait responden terhadap variable motivasi mayoritas responden memilih jawaban setuju terhadap pernyataan-pernyataan dari kuesioner yang telah dibagikan.

2. Kompensasi

Berikut di bawah ini pendataan Tabel 4.2 yang memberikan data terkait jawaban responden terhadap Variable Kompensasi.

Tabel 4.2

Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jawaban terbanyak	Presentase Jawaban Terbanyak
	Bobot						
	1	2	3	4	5		
Adanya kesetiaan terhadap perusahaan untuk mendapat semangat yang tinggi demi mencapai		3	5	27	11	Setuju	59%

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jawaban terbanyak	Presentase Jawaban Terbanyak
	Bobot						
	1	2	3	4	5		
target perusahaan dan diberikannya bonus							
Perusahaan memberikan balas jasa atas kinerja yang berhasil meningkatkan produktivitas perusahaan		3	4	24	15	Setuju	52%
Adanya pemberian kebijakan tunjangan yang diinginkan karyawan		4	9	18	15	Setuju	39%
Adanya pemberian asuransi kepada karyawan sesuai dengan keamanan karyawan.		3	5	24	14	Setuju	52%
Adanya pemberian bonus kepada karyawan yang mencapai target yang ditentukan atas hasil pekerjaannya sendiri	1	2	4	24	15	Setuju	52%

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil pendataan tabel di atas terkait responden terhadap variable kompensasi mayoritas responden memilih jawaban setuju terhadap pernyataan-pernyataan dari kuesioner yang telah dibagikan.

3. Gaya Kepemimpinan

Berikut di bawah ini pendataan Tabel 4.3 yang memberikan data terkait jawaban responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jawaban terbanyak	Presentase Jawaban Terbanyak
	Bobot						
	1	2	3	4	5		
Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan		3	7	25	11	Setuju	54%
Pemimpin membantu membereskan pekerjaan karyawan yang sulit		4	7	21	14	Setuju	46%
Pemimpin menghargai setiap pengerjaan yang dikerjakan karyawan		4	4	24	14	Setuju	52%
Pemimpin tegas dalam membuat keputusan dan kemampuan memerintah karyawan		2	4	24	16	Setuju	52%
Pemimpin bersifat objektif kepada semua karyawan bawahan		2	4	23	17	Setuju	50%

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil pendataan tabel di atas terkait responden terhadap variable gaya kepemimpinan mayoritas responden memilih jawaban setuju terhadap pernyataan-pernyataan dari kuesioner yang telah dibagikan.

4. Kepuasan Kerja

Berikut di bawah ini pendataan Tabel 4.4 yang memberikan data terkait jawaban responden terhadap Variable Kepuasan Kerja.

Tabel 4. 4
Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Jawaban terbanyak	Presentase Jawaban Terbanyak
	Bobot						
	1	2	3	4	5		
Senang dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri dan yang diberikan atasan		3	1	25	17	Setuju	54%
Adanya penyesuain pekerjaan dan kemampuan sendiri		3	1	22	20	Setuju	48%
Merasa nyaman dan aman dalam bekerja baik fasilitas tercukupi dan terpuaskan	1	2	7	22	14	Setuju	48%
Pemerhatian terhadap karyawan baik dalam hal meningkatkan kepuasan karyawan		3	5	22	16	Setuju	48%
Adanya pemberian hadiah-hadiah atau <i>reward</i> yang memuaskan karyawan		3	3	23	17	Setuju	50%

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil pendataan tabel di atas terkait responden terhadap variable kepuasan kerja mayoritas responden memilih jawaban setuju terhadap pernyataan-pernyataan dari kuesioner yang telah dibagikan.

C. HASIL ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data menggunakan *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan versi data software SmartPLS 4. Terdapat model-model dalam PLS-SEM untuk menganalisa data, yaitu dengan menggunakan *outer model* dan *inner model*.

1. Uji Model Pengukuran (*Outer Model Analysis*)

Pengujian dengan menggunakan model ini berisikan uji validitas dan reliabilitas. Analisa menggunakan model ini telah dilakukan dibab III.

2. Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Pengujian dengan menggunakan model ini berisikan *R-square* (R^2), *predictive relevance* (Q^2), *effect size* (f^2), *goodness of fit* (*GoF*), analisis *Path coefficient* dan pengujian hipotesis penelitian.

a. Analisis *R-square* (R^2)

Hasil uji pendataan terkait analisis R-square akan dijelaskan pada tabel di bawah berikut ini.

Tabel 4. 5

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Variabel	<i>R-square</i>
Kepuasan Kerja	0,775

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil tabel diatas, hasil nilai pendataan koefisiensi data R^2 pada variable Kepuasan Kerja adalah 0,775. Dengan begitu hasil koefisiensi data R^2 menunjukkan presentase sebesar 77,5% dari adanya perubahan Kepuasan kerja dapat dijelaskan melalui motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisa hasil perhitungan data tersebut adalah 22% yang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel lain.

b. Analisis *Predictive relevance* (Q^2)

Di bawah ini Tabel 4.6 menjelaskan pendataan hasil analisis terkait uji *predictive relevance* (Q^2) dengan menggunakan pendataan *PLSpredict*.

Tabel 4. 6

Hasil Uji *Predictive Relevance* (Q^2)

Variabel	Q^2
Kepuasan Kerja	0,745

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan pendataan tabel di atas, hasil yang diperoleh dari hasil *predictive relevance* (Q^2) dari variabel kepuasan kerja hasilnya adalah 0,745. Dengan begitu hasil variabel kepuasan kerja dapat dikatakan dapat memprediksi model variabel-variabel dengan baik, dikarenakan hasilnya Q^2 lebih dari 0.

c. Analisis *Effect Size* (F^2)

Hasil pendataan analisis penelitian *effect size* (f^2) dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 7

Hasil Uji *Effect Size* (F^2)

Variabel	F^2	Keterangan
Motivasi » Kepuasan Kerja	0.269	Efek Sedang
Kompensasi » Kepuasan Kerja	0.248	Efek Sedang
Gaya Kepemimpinan » Kepuasan Kerja	0.257	Efek Sedang

Sumber: Lampiran 6

Hasil tabel di atas menjelaskan bahwa variabel Motivasi memberikan efek sedang terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,269, sedangkan variabel kompensasi memberikan efek sedang terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,248 dan variabel gaya kepemimpinan memberikan efek sedang terhadap kepuasan kerja dengan nilai 0,257. Hasil tersebut mayoritas memberikan efek sedang terhadap variabel-variabel dikarenakan hasilnya melebihi 0,15 namun kurang dari 0,35.

d. Uji *Goodness of fit* (GoF)

Selanjutnya hasil pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *Goodness of fit* (Gof) dalam pengujian ini data yang digunakan adalah AVE dan R² yang dapat dilihat lewat tabel di bawah ini.

Tabel 4. 8
Hasil Uji *Goodness of fit* (GoF)

Variabel	AVE	R ²	Gof
Motivasi	0,768		0,608
Kompensasi	0,840		
Gaya Kepemimpinan	0,640		
Kepuasan Kerja	0,802	0,775	
Rata-rata	0,785	0,775	

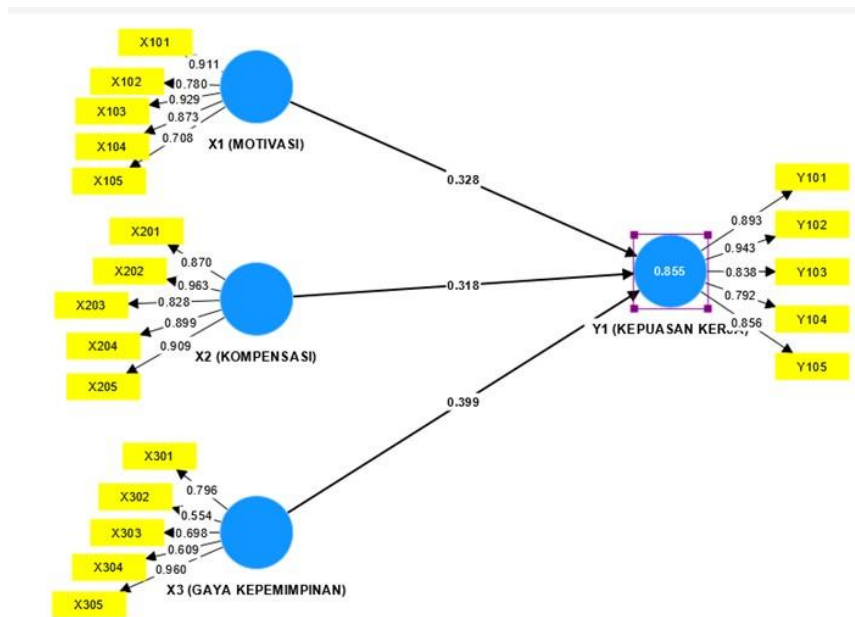
Sumber: Lampiran 3 dan 6

Rumus : Gof: $\sqrt{0,785 \times 0,775} = \sqrt{0,785 \times 0,775} = 0,608$

Hasil pendataan tabel uji goodness of fit di atas, dengan hasil nilai GoF 0,608 maka hasil tersebut termasuk kategori besar, sehingga dapat disimpulkan model-model penelitian mempunyai tingkat kecocokan yang baik dan kesesuaian yang baik juga.

e. Analisis Path-Coefficient

Analisis menggunakan Teknik *path coefficient* ini berguna untuk mengetahui bagaimana pengaruh-pengaruh tiap variabel dalam penelitian dengan menggunakan *Algorithm*. Hasil pendataan analisis ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Sumber: Lampiran 7

Gambar 4. 4 Hasil uji Metode PLS *Algorithm*

Berdasarkan pengujian di atas dengan menggunakan Teknik *pls Algorithm*, maka dapat disimpulkan lewat tabel di bawah ini.

Tabel 4. 9 Hasil Analisis *Path Coeffisient*

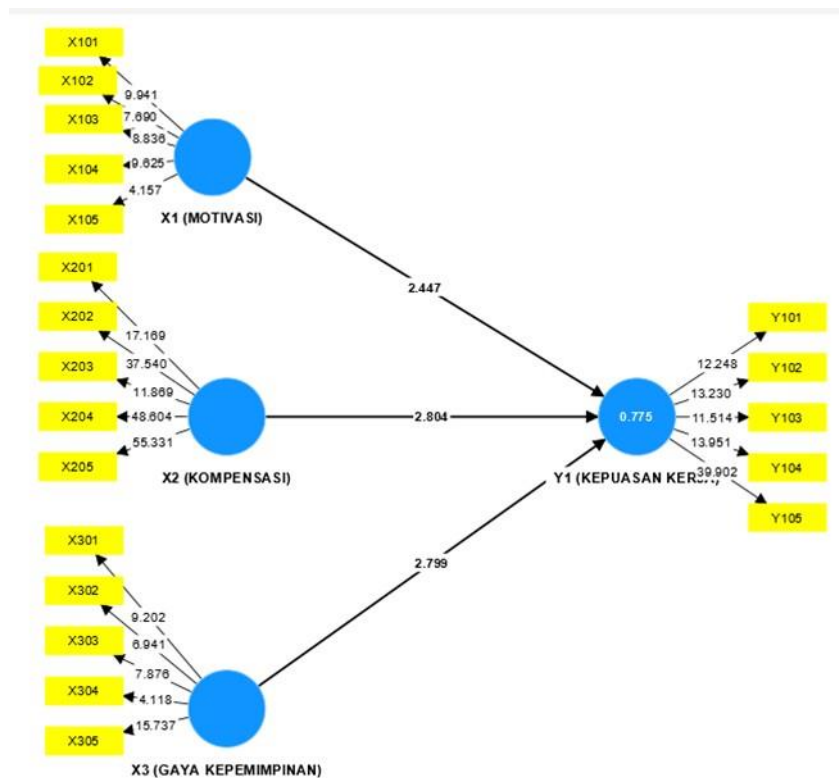
Variabel	<i>Path-Coefficient</i>	Keterangan
Motivasi » Kepuasan Kerja	0.328	Positif
Kompensasi » Kepuasan Kerja	0.318	Positif
Gaya Kepemimpinan » Kepuasan Kerja	0.399	Positif

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan pendataan tabel di atas dengan menggunakan *path koefisien algorithm*, bahwa motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja dengan masing-masing nilai sebesar 0.328, 0.318, dan 0.399.

f. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pada tahap pengujian hipotesis penelitian ini hasilnya mengacu pada t-statistic dan p-values. Pengujian Hipotesis ini dapat diterima jika hasil *t-statistic* lebih besar dari 1,96 dan *p-values* lebih kecil dari 0,05. Pengujian ini dapat dilihat lewat gambar dan tabel di bawah ini.



Sumber: Lampiran 7

Gambar 4. 5 Hasil uji Teknik *Bootstrapping*

Berikut hasil pengujian hipotesis penelitian pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10

Hasil Uji-t Atau Signifikansi

Variabel	<i>t- statistic</i>	<i>p- values</i>	Keterangan
Motivasi » Kepuasan Kerja	2.447	0.014	Tidak ditolak
Kompensasi » Kepuasan Kerja	2.804	0.005	Tidak ditolak
Gaya Kepemimpinan » Kepuasan Kerja	2.799	0.005	Tidak ditolak

Sumber: Lampiran 7

Dengan hasil penelitian uji hipotesis tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

1) Uji Hipotesis Pertama

Berikut perumusan dalam hipotesis pertama (H1) sebagai berikut:

H1: Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.

Hasil pengujian yang dilakukan pada tabel hipotesis 4.10, dapat disimpulkan bahwa H1 menjelaskan data nilai pada t-statistic sebesar 2.447 dan p-values sebesar 0.014. Dengan begitu hasilnya dapat dikatakan bahwa tidak ditolak yang berarti motivasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.

2) Uji Hipotesis Kedua

Berikut perumusan dalam hipotesis kedua (H2) sebagai berikut:

H2: Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.

Hasil pengujian yang dilakukan pada tabel hipotesis 4.10, dapat disimpulkan bahwa H2 menjelaskan data nilai pada t-statistic sebesar 2.804 dan p-values sebesar 0.005. Dengan begitu hasilnya dapat dikatakan bahwa tidak ditolak yang berarti kompensasi dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.

3) Uji Hipotesis Ketiga

Selanjutnya berikut perumusan dalam hipotesis kedua (H3) sebagai berikut:

H3: Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.

Hasil pengujian yang dilakukan pada tabel hipotesis 4.10, dapat disimpulkan bahwa H3 menjelaskan data nilai pada *t-statistic* sebesar 2.799 dan *p-values* sebesar 0.005. Dengan begitu hasilnya dapat dikatakan bahwa tidak ditolak yang berarti gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.

Berdasarkan hasil pendataan dan pengujian hipotesis di atas maka dapat disimpulkan dalam tabel berikut di bawah ini.

Tabel 4.11

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan dari Hipotesis	Hasil
H1	Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG	Tidak ditolak
H2	Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG	Tidak ditolak
H3	Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG	Tidak ditolak

D. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian data-data di atas mengenai bagian profil responden, dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG adalah laki-laki, serta Pendidikan terakhirnya adalah D3, berusia 31 sampai 41 tahun.

Dalam pengujian pendataan penelitian ini terdapat 20 pernyataan yang terdiri dari 5 indikator motivasi, 5 indikator kompensasi, 5 indikator gaya kepemimpinan dan 5 indikator kepuasan kerja. Kebanyakan responden menganggap bahwa perusahaan memberikan kebutuhan, rasa aman dan social agar dijadikan semangat motivasi dalam hal bekerja. Selanjutnya, kebanyakan responden menganggap kesetiaan terhadap perusahaan berpengaruh untuk mendapatkan semangat yang tinggi demi mencapai target perusahaan dan diberikannya bonus. Setelah itu, kebanyakan responden menganggap komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan. Terakhir, mayoritas responden menganggap bahwa senang dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri dan yang diberikan atasan.

Dalam mengolah pendataan dipenelitian ini data diolah menggunakan *software* SmartPLS 4. Dengan penggunaan ini terdapat dua model dalam melakukan tahap pengujian, yaitu dengan menggunakan *outer model* dan *inner model*. Pengujian menggunakan *outer model* dan *inner model* ini berguna untuk melakukan validitas data dan reliabilitas. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Dalam melakukan pengujian *convergent validity* penelitian ini menggunakan *average variance extracted* (AVE) dan *outer loadings*. Selanjutnya, dalam hasil pengujian *discriminant validity* pendataannya berhubungan dengan melihat hasil *cross loadings* dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Setelah itu, data-data telah dinyatakan valid maka pengujian selanjutnya adalah reliabilitas dengan menggunakan pengujian *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Setelah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas maka hasil kesimpulan pengujian yang didapat pendataan penelitian ini dinyatakan valid karena memenuhi syarat-syarat validitas dan reliabilitas dalam melakukan pengujian *outer model* ini.

Setelah melakukan pengujian *outer model*, selanjutnya dilakukan pengujian *inner model* yang berisikan *R-Square* (R^2), *predictive relevance* (Q^2), *effect size* (f^2), *goodness of fit* (GoF), *path coefficient*, dan pengujian hipotesis. Dalam pengujian menggunakan R^2 hasilnya dapat disimpulkan dari variable kepuasan kerja 0,775 yang berarti 77,5% variable kepuasan kerja dapat dikaitkan oleh variabel motivasi, variabel kompensasi, dan variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan sisa hasil dari pengujian tersebut yaitu 22,5% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Selanjutnya, pengujian menggunakan *predictive relevance* (Q^2) yang memberikan hasil pendataannya 0,745 yang jika dipresentasikan sebesar 74,5%. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian *predictive relevance* Q^2 lebih besar dari 0 yang berarti kepuasan kerja dapat berpengaruh secara langsung terhadap motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini.

Setelah itu, pengujian selanjutnya adalah *effect size* (f^2) yang hasil pengujian pendataannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan efek sedang terhadap variabel motivasi, variabel kompensasi dan gaya kepemimpinan. Dengan masing-masing data nilainya 0,269, 0,248, dan 0,257.

Kemudian, pengujian selanjutnya dengan menggunakan *goodness of fit* (GoF) yang memberikan hasil kategori yang besar. Dengan begitu, dapat dijelaskan bahwa penelitian yang digunakan ini memberikan kecocokan dan kesesuaian. Setelah itu, ada pengujian *path-coefficient* pengujian ini berguna untuk memberikan hasil yang berhubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Semua hasil pendataan pengujian dengan *path-coefficient* memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Setelah itu, melakukan hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yang menunjukkan bahwa hipotesis tidak ditolak, yang dapat dijelaskan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Qorimah (2018). Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, Jika adanya pemberian motivasi-motivasi yang diberikan baik dari atasan ataupun

karyawan lain hal ini memberikan dampak dorongan untuk semangat dalam bekerja. Karyawan biasanya malas atau tidak merasa puas dalam hal melakukan pekerjaannya yang membuat dampak kepada hasil perusahaan. Dengan melakukan pemberian motivasi-motivasi dan pelatihan kepada karyawan maka karyawan juga akan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya yang diberikan itu sendiri. Jika, perusahaan sudah tidak melakukan pelatihan-pelatihan atau motivasi semangat kepada karyawan maka kemungkinan kepuasan kerja karyawan akan menurun dan berdampak pada perusahaan. Jadi, perusahaan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG dapat memberikan motivasi-motivasi yang meningkatkan kepuasan karyawan dengan pemberian motivasi.

Selanjutnya, dengan melakukan hasil pengujian hipotesis kedua (H2), yaitu menunjukkan bahwa hipotesis tidak ditolak, yang dapat dijelaskan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu, Qorimah (2018) dan Prawira (2020). Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam memberikan kompensasi dari perusahaan hal ini justru akan meningkatkan kepuasan karyawan. Karyawan akan merasa dihargai jika diberikannya bonus-bonus atau kompensasi jika karyawan berhasil mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Serta adanya, tunjangan, bonus dan pemberian asuransi agar karyawan merasa aman dan puas dalam bekerja di perusahaan. Jika hal ini tidak dilakukan maka kemungkinan karyawan juga akan malas dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Dengan begitu, perusahaan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG dapat memberikan kompensasi-kompensasi yang sesuai kepada karyawan dengan baik agar menjaga kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya, dengan melakukan hasil pengujian hipotesis ketiga (H3), yaitu menunjukkan bahwa hipotesis tidak ditolak, yang dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja Prawira (2020). Hasil penelitian itu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam menjalankan sebagai pimpinan ada baiknya jika bisa berkomunikasi dengan bawahan

dengan baik. Pemimpin yang bersifat objektif juga menjadi salah satu cara agar karyawan merasa puas dalam melakukan kegiatannya di perusahaan. Sebagai, pemimpin juga harus membantu bawahan jika terdapat adanya kendala dalam hal pengerjaan yang dikerjakan, dengan begitu keterikatan antara bawahan dan atas juga semakin baik yang membuat karyawan akan merasa puas dalam kegiatannya di perusahaan. Jika, pemimpin tidak objektif dan selalu marah saat ditanya maka karyawan juga akan malas dalam berhubungan dengan pemimpin atau atasan. Jadi, dengan begitu sebaiknya PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG dapat memberikan keterikatan yang baik dalam hal hubungan dengan atasan dan bawahan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Sesuai dengan hasil pengolahan data dan analisis data yang telah dilakukan pada bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.
3. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG.

B. KETERBATASAN DAN SARAN

1. Keterbatasan

Penelitian ini hanya menggunakan variabel-variabel motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, adanya saran-saran yang dapat diberikan kepada perusahaan, serta bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan menggunakan topik yang sama. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini, PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mengoptimalkan pengerjaan di perusahaan, sehingga mampu meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berikut saran-saran untuk PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG :

1. PT. HAMATETSU dapat memberikan motivasi-motivasi yang lebih lagi baik dalam meningkatkan kepuasan karyawannya. Dengan pemberian motivasi

terkait kepercayaan dalam bekerja, diberikannya prestasi dalam pekerjaan dan motivasi-motivasi pelatihan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerjanya.

2. PT. HAMATETSU perlu mempertahankan dalam pemberian kompensasi-kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah bekerja sesuai dengan target perusahaan, karyawan juga akan merasa puas dalam bekerja dan pekerjaan yang telah dikerjakannya. Serta perlu, meningkatkan terkait pemberian tunjangan karyawan yang sesuai dengan keinginan karyawan namun diperlukannya pertimbangan juga sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan begitu pengerjaan akan meningkat dan optimal pada situasi kegiatan perusahaan.
 3. PT. HAMATETSU perlu mempertahankan terkait komunikasi antara atasan dan bawahan. Gaya Kepemimpinan dalam perusahaan berpengaruh terhadap kegiatan atau pengerjaan bawahan yang lebih optimal dan baik. Perusahaan perlu meningkatkan dan mempertahankan gaya kepemimpinan ini dikarenakan dengan bersifat komunikatif dan objektif terhadap atasan dengan bawahan maka terciptalah kerja sama dan rasa aman tersendiri dalam bekerja di perusahaan yang menghasilkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
 4. PT. HAMATETSU dapat memberikan cara-cara agar karyawan merasa lebih puas dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan memperhatikan fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada karyawan agar merasa nyaman dan pemberian hadiah-hadiah kepada karyawan agar merasa senang dan puas.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya dapat memberikan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja, komunikasi ataupun kinerja karyawan. Semoga, peneliti selanjutnya dapat meneliti sector-sektor perusahaan lain untuk dijadikan sebagai subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. (2018). Metode Penelitian Terpadu Sistem Informasi Pemodelan Teoritis, Pengukuran dan Pengujian Statistis (R. I. Utami, Ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Adam, A., & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 32(1).
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*. XVI(1), 84–90.
- Badriyah, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Badeni. (2017). Kepemimpinan dan perilaku organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Christanto, Febryan. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor BPKAD Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 5(3), 1-8.
- Edy, Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Gaikindo, Website. (2022). GAIKINDO Proyeksikan Penjualan Mobil Tahun 2022 Tembus 900 Ribu Unit. diunduh dari: <https://www.gaikindo.or.id/gaikindo-proyeksikan-penjualan-mobil-tahun-2022-tembus-900-ribu-unit/>.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, A, H., Qomariah, N., & Adha, R.N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. 4(1), 47-62.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*. 31(1), 2-24.
- Hamli, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Handayani, R. (2020). Metodologi Penelitian Sosial. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta:

Bumi Aksara.

- Hartanto, V. C. U., & Turangan, J. A. U. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. III* (2), 518-527.
- Kartono, Kartini. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. (2000). Foundations of Behavioral Research. *4th Edition*. Australia : Wadsworth.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1), 69-88.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. Widya Cipta: *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*. II(1), 32-39.
- Lantara, I. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 10(1), 146-155.
- Nurhaeda, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*. 6(1), 109-122.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28-40.
- Qomariah, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *JAMSWAP: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*. 3(2), 21-32.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian SDM & Umum PT KAI Daerah Operasi 1 Jakarta. *Perspektif*. 17(1), 1- 6.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). Organizational Behavior Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. 5(7), 448-454.
- 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.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama.

- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian. Edisi 6 Cetakan Kedua*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Siagian, Mauli. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal AKBAR JUARA*.2(3), 25 - 39.
- Soeriawibawa, R. D., Kusumawati, I., & Siswanto, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV.Triady Motor. *SMART – Study & Management Research*. XIV (2), 1693 - 4474.
- Solimun, dkk. (2017) *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Sturuktural (SEM) Pendekatan WapPLS*. Malang : Universitas Brawijaya Press.
- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N.A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. *Edisi I*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Yrama Widya
- Taruno, S. C., Thoyib, A., Zain, D., & Rahayu, M. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebagai Mediator (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jayapura). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 10(3), 496-509.
- Thoah, Miftah. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ubaitulloh, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja: Study Kasus pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Malang Raya. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*. 6(2), 153-162.
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui motivasi dan kinerja karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Agora*. 6(1), 1-9.
- Yusrizal, Y., Arifin, A. H., & Bachri, N. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Bakti pada Sekretariat DPRK Lhokseumawe. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(1), 1-14.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

LAMPIRAN KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG

Kepada YTH

Bapak/Ibu/Sdr-i Responden

Perkenalkan, saya dari mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG” Mohon sediaan Bapak/Ibu/Sdr-i untuk mengisi pertanyaan dalam kuesioner ini.

Data yang diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr-i hanya akan digunakan untuk penelitian ini dan berkontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan. Dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr-I untuk menjawab beberapa pernyataan di bawah ini dengan jujur dan apa adanya. Semua data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya. Terima kasih atas kesediaan berpartisipasi dan perhatian Bapak/Ibu/Sdr-i

Hormat Saya,

Felix Octavianus

KUESIONER PENELITIAN

A. *Screening Questions*

1. Apakah anda merupakan karyawan PT HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG?
 - Ya
 - Tidak (jika tidak, pengisian kuesioner berhenti sampai di sini)
2. Apakah anda merupakan karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun?
 - Ya
 - Tidak (jika tidak, pengisian kuesioner berhenti sampai di sini)

B. **Profil Responden**

1. Jenis Kelamin :
 - Laki-laki
 - Perempuan
2. Usia :
 - 20-30
 - 31-41
 - 42-52
3. Pendidikan Terakhir :
 - SMA/SMK
 - D3
 - Sarjana (S1)
 - Magister (S2)

Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Sdr/i diminta untuk memberikan tanda silang (X) pada salah satu kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan Saudara/i.

Keterangan

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

A. Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa adanya diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan yang membuat saya termotivasi untuk lebih semangat bekerja					
2	Saya merasa adanya kenaikan jabatan dan pekerjaan sesuai hasil prestasi karyawan					
3	Saya diberikan motivasi-motivasi pelatihan untuk meningkatkan proses pekerjaan					
4	Adanya Perusahaan memenuhi kebutuhan, rasa aman dan sosial					
5	Adanya keinginan semangat dalam minat pekerjaan yang dikerjakan					

B. Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Adanya kesetiaan terhadap perusahaan untuk mendapat semangat yang tinggi demi mencapai target perusahaan dan diberikannya bonus					
2	Perusahaan memberikan balas jasa atas kinerja yang berhasil meningkatkan produktivitas perusahaan					
3	Adanya pemberian kebijakan tunjangan yang diinginkan karyawan					
4	Adanya pemberian asuransi kepada karyawan sesuai dengan keamanan karyawan.					
5	Adanya pemberian bonus kepada karyawan yang mencapai target yang ditentukan atas hasil pekerjaannya sendiri					

C. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan					
2	Pemimpin membantu membereskan pekerjaan karyawan yang sulit					
3	Pemimpin menghargai setiap pengerjaan yang dikerjakan karyawan					
4	Pemimpin tegas dalam membuat keputusan dan kemampuan memerintah karyawan					
5	Pemimpin bersifat objektif kepada semua karyawan bawahan					

D. Gaya Kepemimpinan

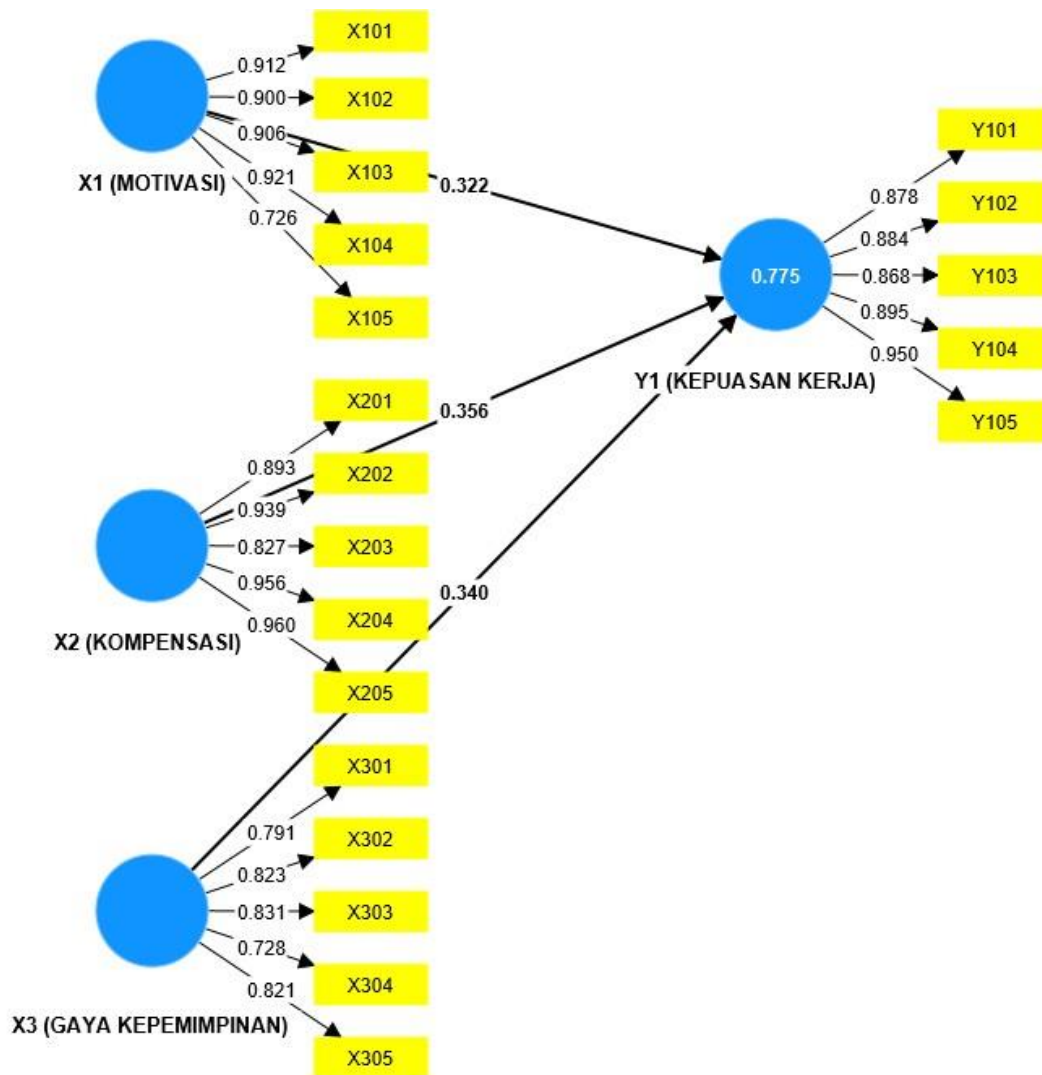
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Senang dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri dan yang diberikan atasan					
2	Adanya penyesuain pekerjaan dan kemampuan sendiri					
3	Merasa nyaman dan aman dalam bekerja baik fasilitas tercukupi dan terpuaskan					
4	Pemerhatian terhadap karyawan baik dalam hal meningkatkan kepuasan karyawan					
5	Adanya pemberian hadiah-hadiah atau <i>reward</i> yang memuaskan karyawan					

Lampiran 2: Data Hasil Kuesioner

X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Y	Y	Y	Y	Y
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5

4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	3
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	5	3	2	2	2	2	2
4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (*Outer Model*)



Outer loadings

<i>Item</i>	MOT	KOMP	GK	KK
X101	0.912			
X102	0.900			
X103	0.906			
X104	0.912			
X105	0.726			
X201		0.893		
X202		0.939		

<i>Item</i>	MOT	KOMP	GK	KK
X203		0.827		
X204		0.956		
X205		0.960		
X301			0.791	
X302			0.823	
X303			0.831	
X304			0.728	
X305			0.821	
Y101				0.878
Y202				0.884
Y303				0.868
Y304				0.895
Y305				0.950

Construct reliability and validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1 (MOTIVASI)	0,922	0,932	0,943	0,768
X2 (KOMPENSASI)	0,952	0,954	0,963	0,840
X3 (GAYA KEPEMIMPINAN)	0,861	0,881	0,899	0,640
Y1 (KEPUASAN KERJA)	0,938	0,940	0,953	0,802

Cross loadings

	X1 (MOTIVASI)	X2 (KOMPENSASI)	X3 (GAYA KEPEMIMPINAN)	Y1 (KEPUASAN KERJA)
X101	0,912	0,607	0,569	0,688
X102	0,900	0,508	0,454	0,589
X103	0,906	0,525	0,439	0,702
X104	0,921	0,530	0,515	0,660

	X1 (MOTIVASI)	X2 (KOMPENSASI)	X3 (GAYA KEPEMIMPINAN)	Y1 (KEPUASAN KERJA)
X105	0,726	0,560	0,420	0,536
X201	0,654	0,893	0,578	0,703
X202	0,545	0,939	0,634	0,778
X203	0,506	0,827	0,610	0,670
X204	0,545	0,956	0,655	0,727
X205	0,601	0,960	0,675	0,735
X301	0,437	0,725	0,791	0,645
X302	0,296	0,388	0,823	0,449
X303	0,468	0,494	0,831	0,566
X304	0,345	0,358	0,728	0,494
X305	0,566	0,665	0,821	0,779
Y101	0,686	0,746	0,667	0,878
Y102	0,672	0,769	0,776	0,884
Y103	0,605	0,649	0,717	0,868
Y104	0,617	0,671	0,576	0,895
Y105	0,677	0,687	0,653	0,950

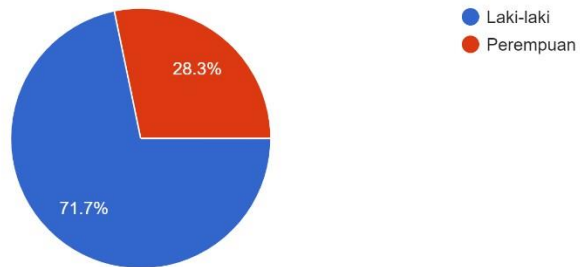
Fornell-Larcker criterion

	X1 (MOTIVASI)	X2 (KOMPE NSASI)	X3 (GAYA KEPEMI MPINAN)	Y1 (KEPUAS AN KERJA)
X1 (MOTIVASI)	0,876			
X2 (KOMPENSASI)	0,622	0,917		
X3 (GAYA KEPEMIMPINA N)	0,549	0,688	0,800	
Y1 (KEPUASAN KERJA)	0,730	0,790	0,761	0,895

Lampiran 4: Hasil Deskripsi Subjek Penelitian

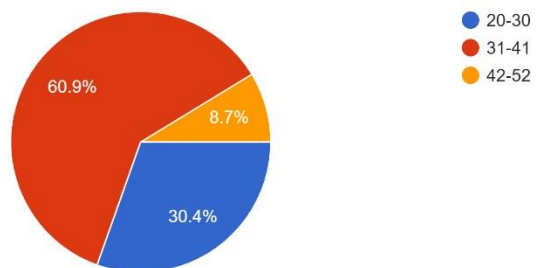
Jenis Kelamin

46 responses



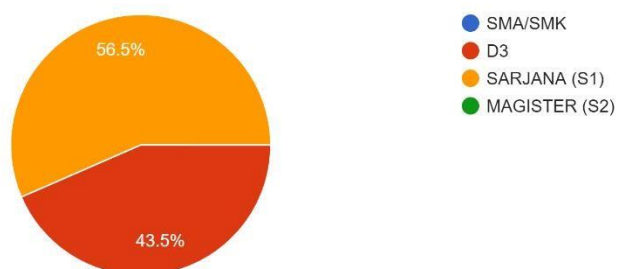
Usia

46 responses



Pendidikan Terakhir

46 responses

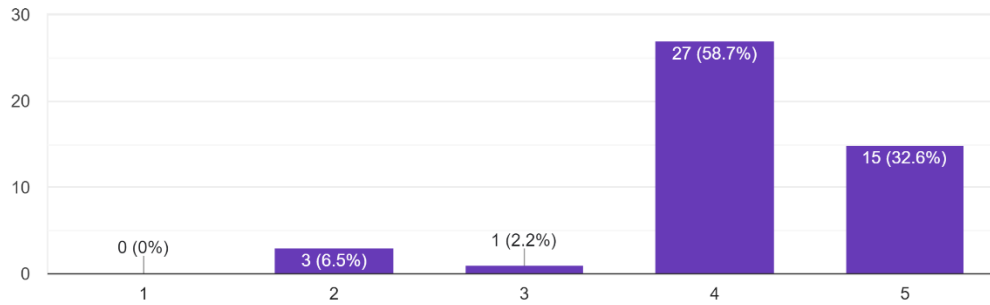


Lampiran 5: Hasil Deskripsi Objek Penelitian

Motivasi

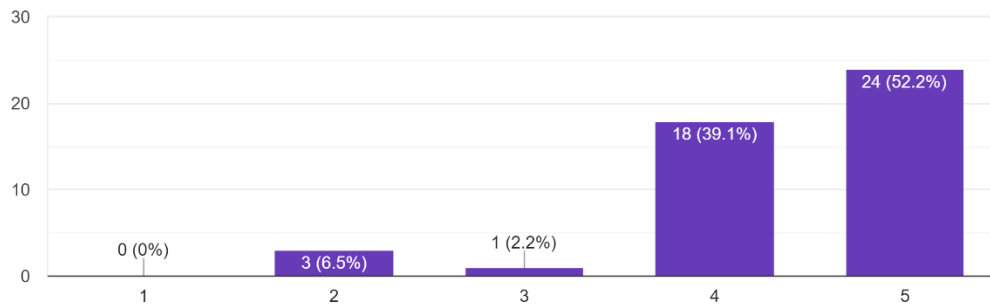
Saya diberikan motivasi-motivasi pelatihan untuk meningkatkan proses pekerjaan

46 responses



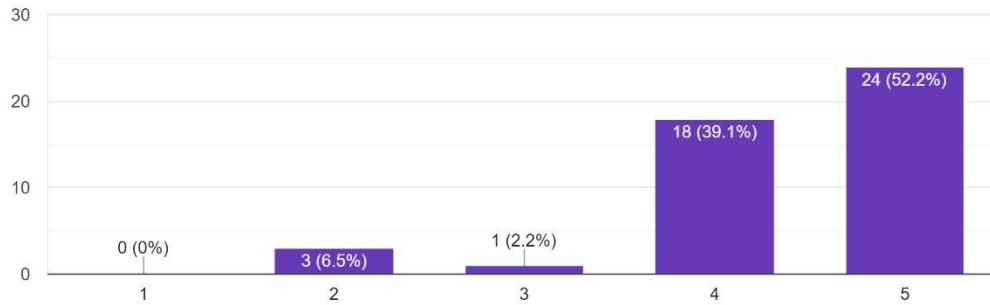
Saya merasa adanya diberikan kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan yang membuat saya termotivasi untuk lebih semangat bekerja

46 responses



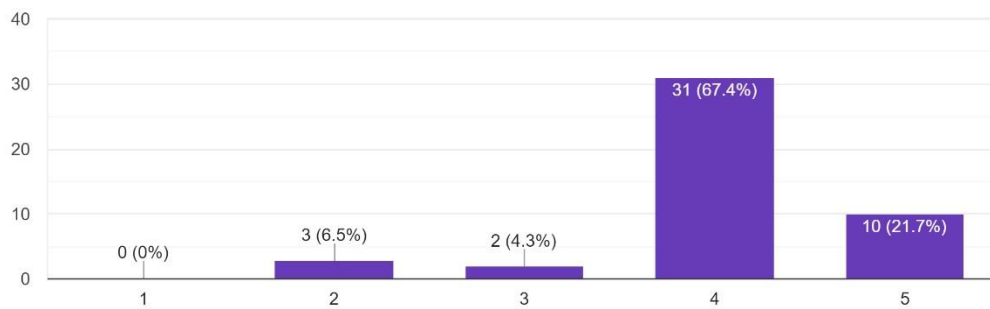
Saya merasa adanya kenaikan jabatan dan pekerjaan sesuai hasil prestasi karyawan

46 responses



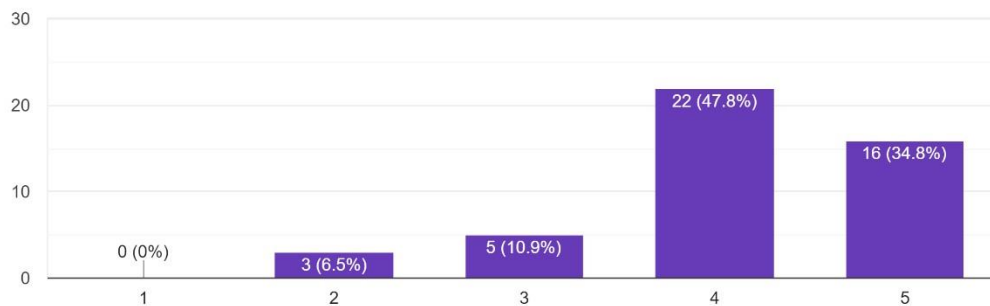
Adanya Perusahaan memenuhi kebutuhan, rasa aman dan sosial

46 responses



Adanya keinginan semangat dalam minat pekerjaan yang dikerjakan

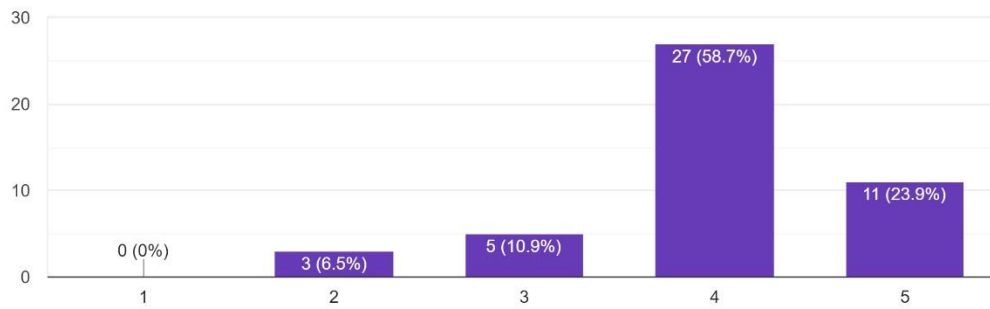
46 responses



Kompensasi

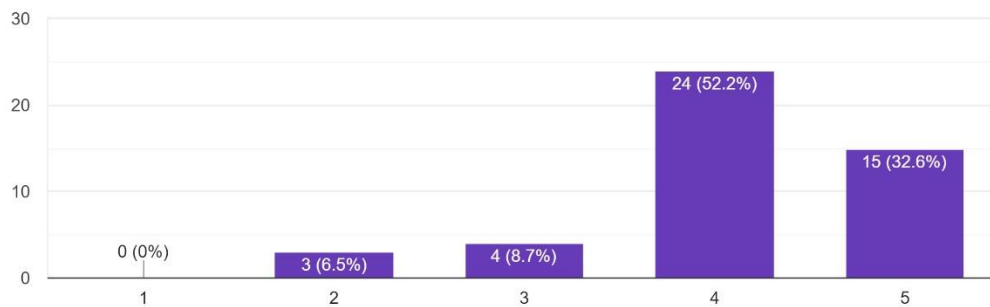
Adanya kesetiaan terhadap perusahaan untuk mendapat semangat yang tinggi demi mencapai target perusahaan dan diberikannya bonus

46 responses



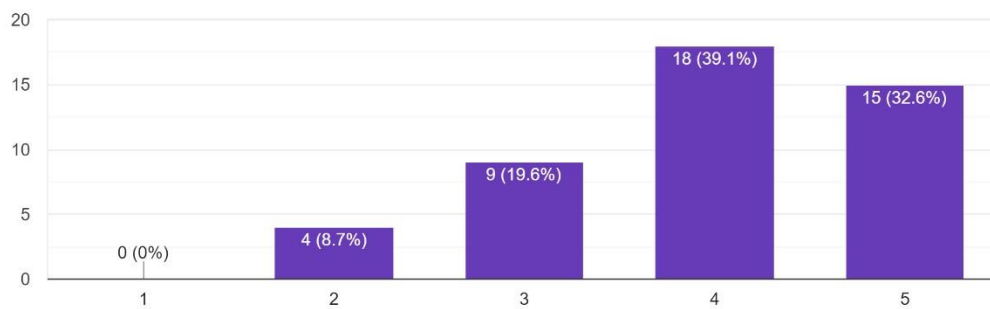
Perusahaan memberikan balas jasa atas kinerja yang berhasil meningkatkan produktivitas perusahaan

46 responses



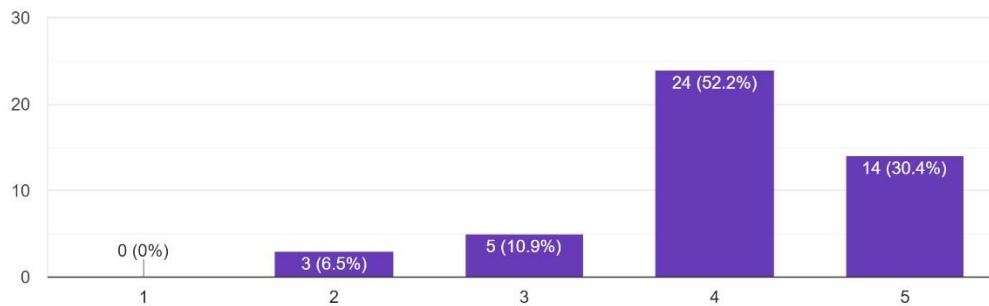
Adanya pemberian kebijakan tunjangan yang diinginkan karyawan

46 responses



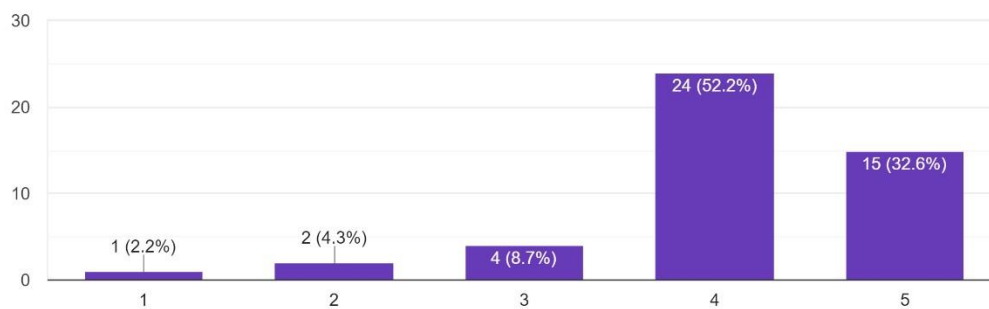
Adanya pemberian asuransi kepada karyawan sesuai dengan keamanan karyawan

46 responses



Adanya pemberian bonus kepada karyawan yang mencapai target yang ditentukan atas hasil pekerjaannya sendiri

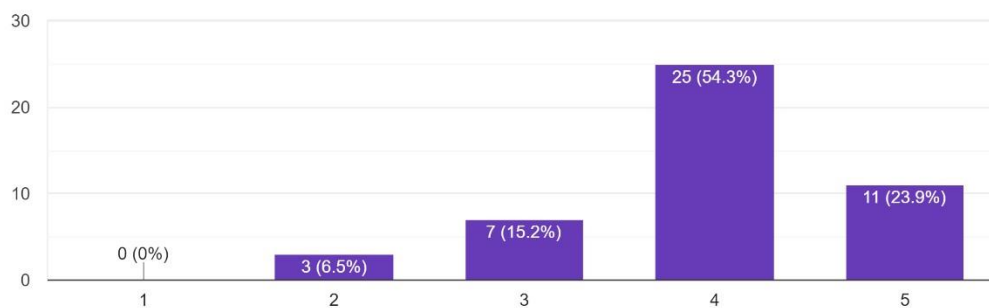
46 responses



Gaya Kepemimpinan

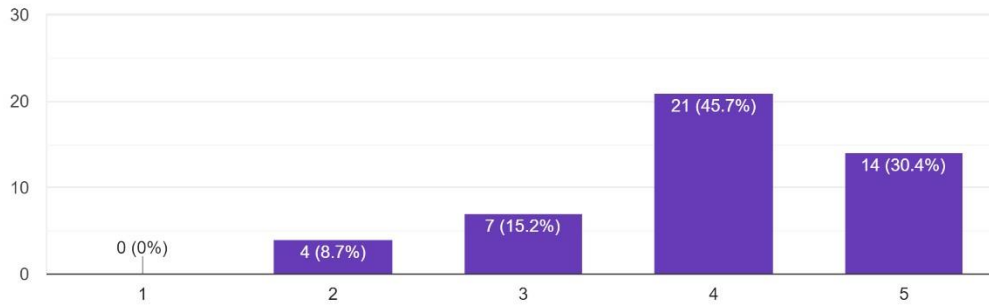
Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan

46 responses



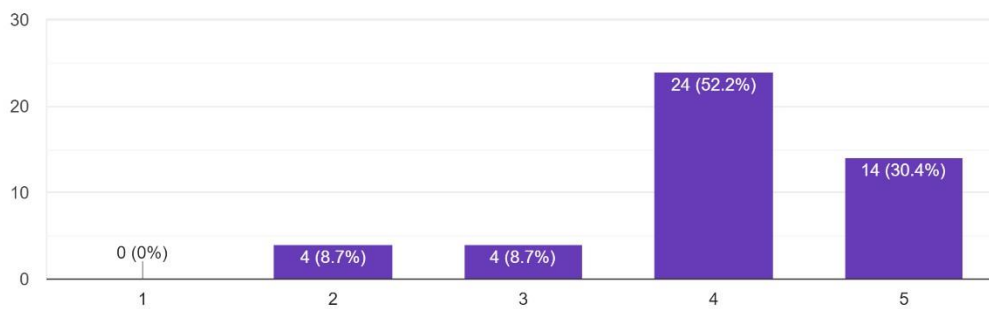
Pemimpin membantu membereskan pekerjaan karyawan yang sulit

46 responses



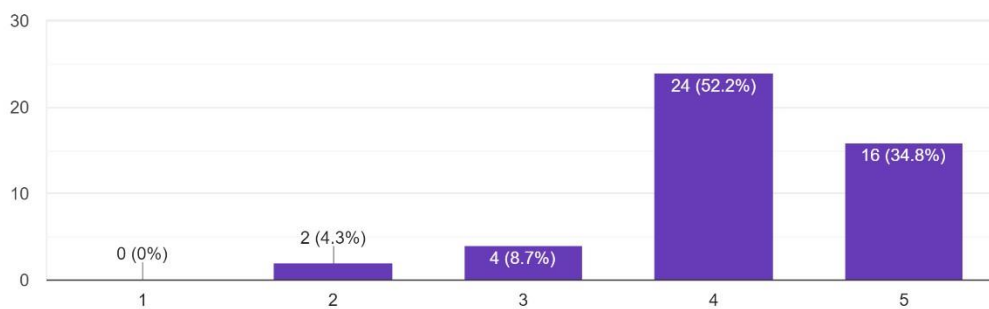
Pemimpin menghargai setiap pengerjaan yang dikerjakan karyawan

46 responses



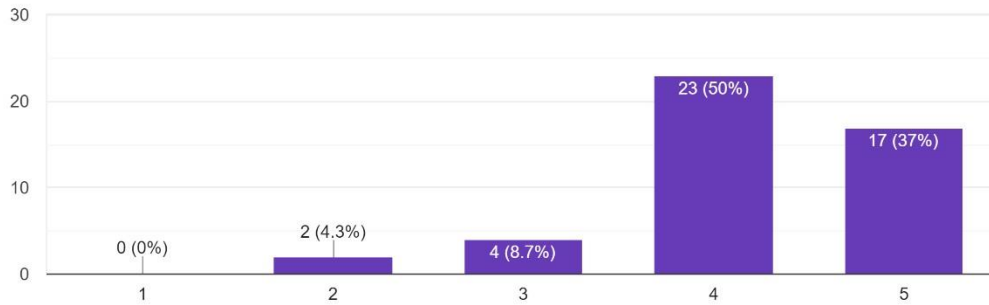
Pemimpin tegas dalam membuat keputusan dan kemampuan memerintah karyawan

46 responses



Pemimpin bersifat objektif kepada semua karyawan bawahan

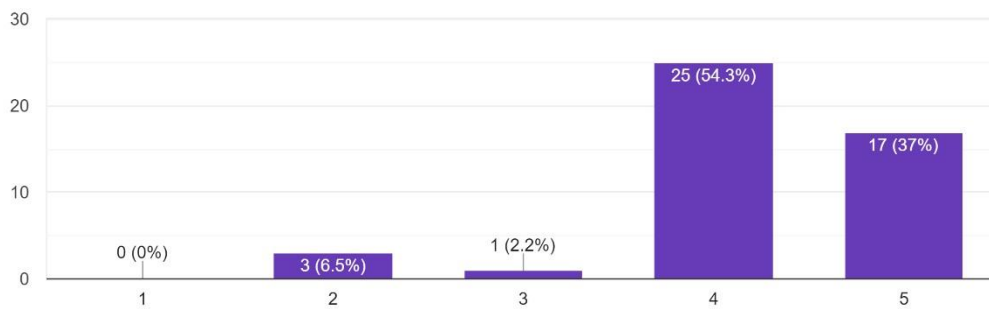
46 responses



Kepuasan Kerja

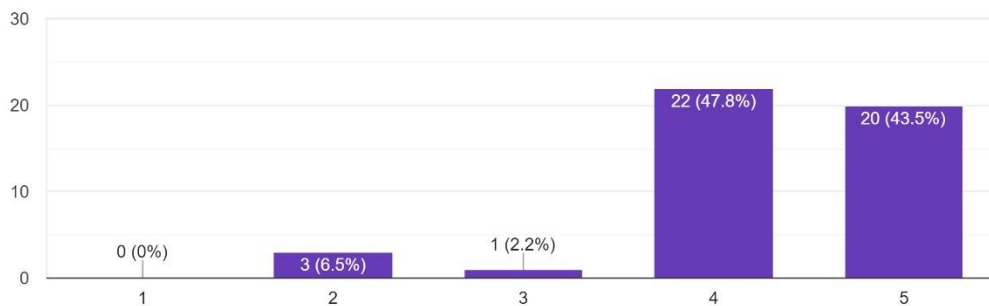
Senang dalam mengerjakan pekerjaan itu sendiri dan yang diberikan atasan

46 responses



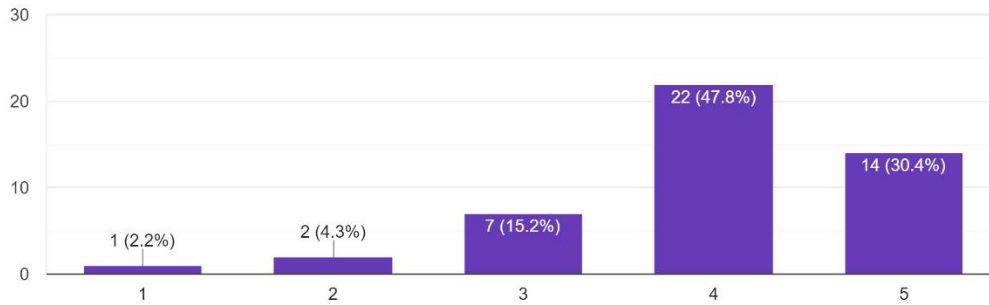
Adanya penyesuaian pekerjaan dan kemampuan sendiri

46 responses



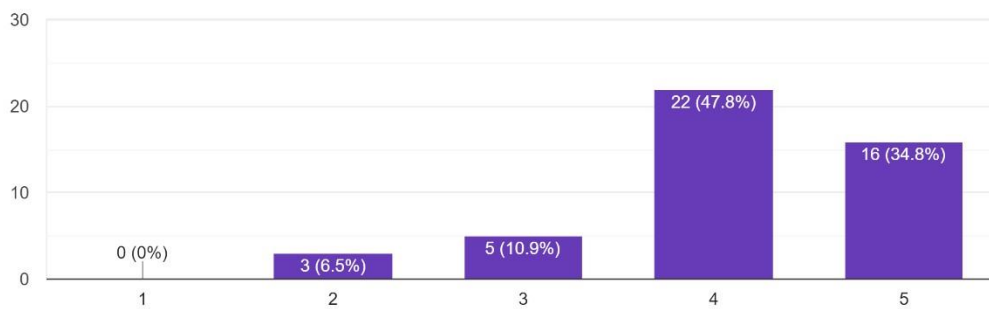
Merasa nyaman dan aman dalam bekerja baik fasilitas tercukupi dan terpuaskan

46 responses



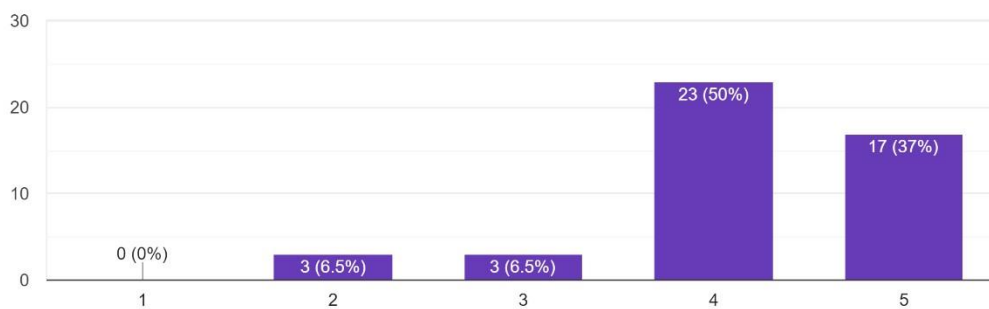
Pemerhatian terhadap karyawan baik dalam hal meningkatkan kepuasan karyawan

46 responses



Adanya pemberian hadiah-hadiah atau reward yang memuaskan karyawan

46 responses



Lampiran 6: Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

R-square

	R-square	R-square adjusted
Y1	0.775	0.758

Q-square

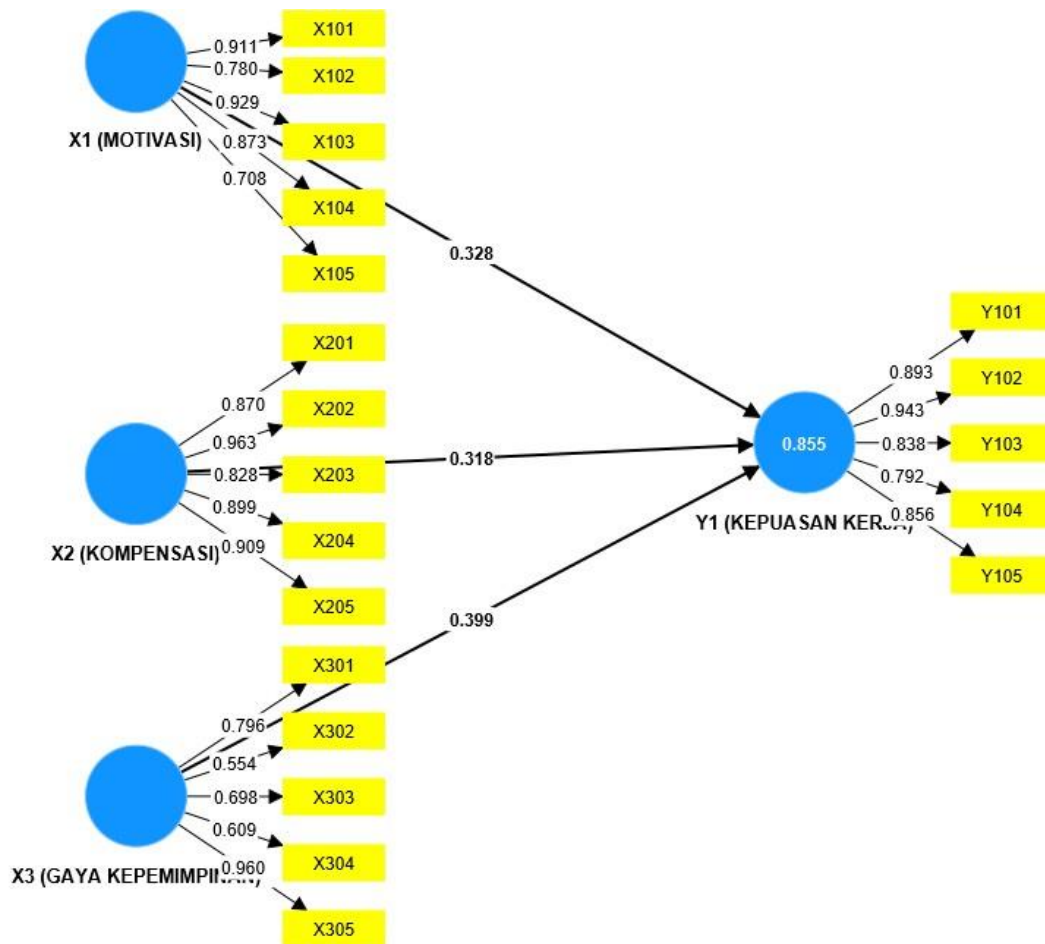
	Q ² predict	RMSE	MAE
Y1	0.745	0.568	0.453

F-Square

	X1	X2	X3	Y1
X1				0.269
X2				0.248
X3				0.257
Y1				

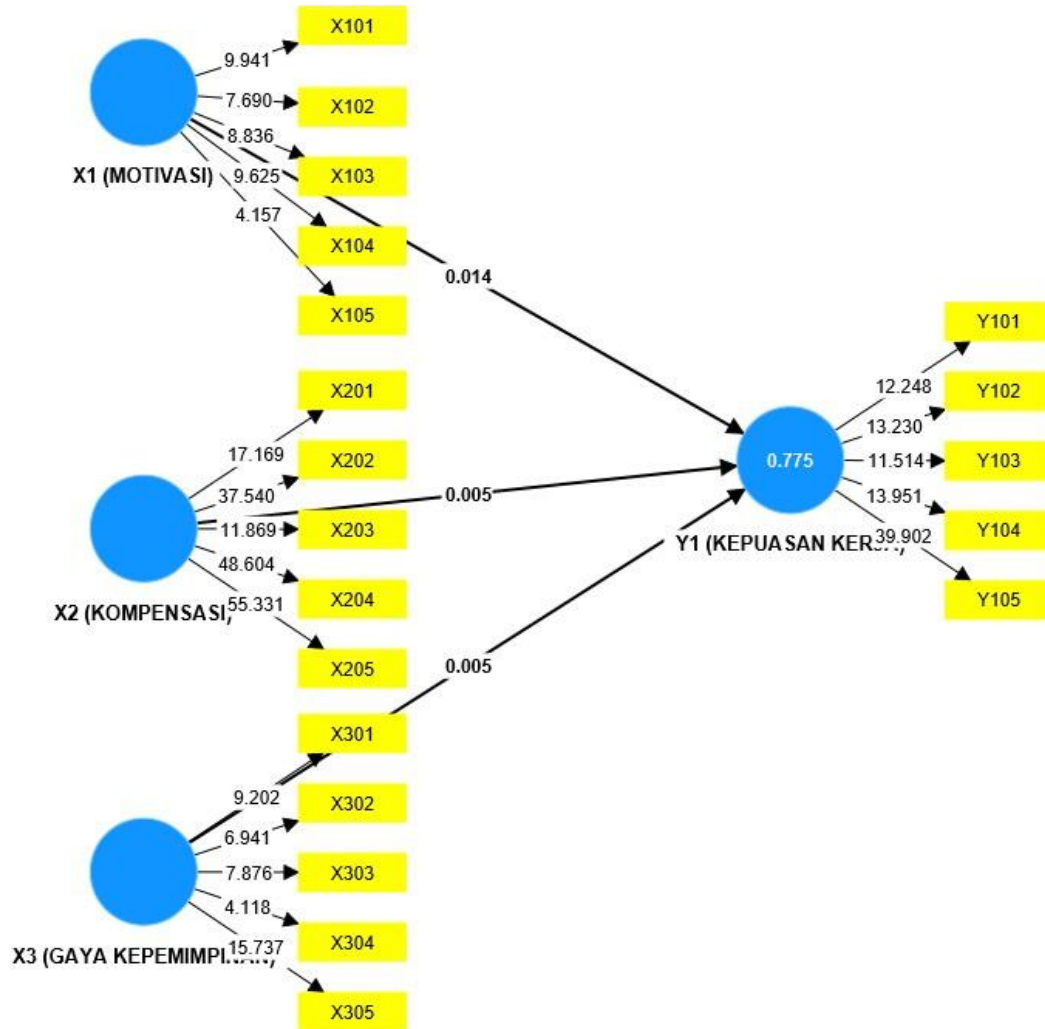
Lampiran 7: Hasil Analisis Algorithm dan Bootstrapping

Algorithm



	X1	X2	X3	Y1
X1				0.328
X2				0.318
X3				0.399
Y1				

Bootstrapping



	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
X1 -> Y1	0.322	0.314	0.131	2.447	0.014
X2 -> Y1	0.356	0.321	0.127	2.804	0.005
X3 -> Y1	0.340	0.373	0.121	2.799	0.005

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. NAMA : FELIXS OCTAVIANUS
2. Tempat, tanggal lahir : Bekasi, 15 Oktober 2001
3. Alamat : jln raya rengas bandung no 118, cikarang timur
4. Jenis Kelamin : Laki-laki
5. Agama : Katolik
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Telepon : 0895330321778
8. Email : felixsoctavianus33@gmail.com

PENDIDIKAN NORMAL

1. 2019-sekarang : S1 Manajemen, Universitas Tarumanagara
2. 2016-2019 : SMA YOS SUDARSO KARAWANG
3. 2013-2016 : SMP YOS SUDARSO KARAWANG
4. 2007-2013 : SD YOS SUDARSO KARAWANG
5. 2005-2007 : TK YOS SUDARSO KARAWANG

HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN

Turnitin - Originality Report - PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA KE...

https://www.turnitin.com/newreport_printview.asp?eq=1&eb=1&esm=-1&oid=1979096474&...

Turnitin Originality Report

Processed on: 12-Dec-2022 20:55 WIB

ID: 1979096474

Word Count: 9346

Submitted: 1



Lerbin R. Aritonang R.
MANAJER LITBANG FEB UNTAR

Similarity Index

4%

Similarity by Source

Internet Sources:	4%
Publications:	2%
Student Papers:	N/A

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT.
HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG

By Sm Felix Octavianus

1% match (Internet from 02-Mar-2022)

<https://core.ac.uk/download/pdf/232189812.pdf>

1% match (Internet from 13-Oct-2022)

<http://repository.untar.ac.id/36414/1/Kelly%20115180038%20JA.pdf>

1% match ()

[Ahmad, Muslimin, Drs., Basuki Rahardjo, M.S. "PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF, KEADILAN PROSEDURAL DAN KEADILAN INTERAKSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA SURAKARTA", 2016](#)

1% match (Internet from 10-Oct-2022)

<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2498/2500/>

SKRIPSI PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. HAMATETSU INDONESIA DI KARAWANG DIAJUKAN OLEH: NAMA : Felix Octavianus NPM : 115190009 UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA 2022 BAB I PENDAHULUAN A. PERMASALAHAN 1. Latar Belakang Masalah Pada zaman sekarang ini banyak sekali perusahaan-perusahaan yang dibangun dengan memiliki ciri khas dan kesamaan yang sama pada tiap perusahaan yang ada terutama dalam perusahaan yang bergerak dibidang usaha. Terutama dalam hal kemajuan era globalisasi yang semakin meningkat dengan pesat yang membuat suatu perusahaan semakin harus meningkatkan ketepatan dan keefektifan terhadap kerja sama antar karyawan dengan begitu persaingan dengan perusahaan lain dapat diatasi dan menjadi lebih unggul dengan yang