

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI CV.TIMOR MUTISQUA
INDONESIA



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: SANIA CLARISA TANESIA

NIM: 115180526

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-
SYARAT GUNA MENCAPAI
GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2023

SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI CV.TIMOR MUTISQUA
INDONESIA



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: SANIA CLARISA TANESIA

NIM: 115180526

UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-
SYARAT GUNA MENCAPAI
GELAR SARJANA EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2023

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Sania Clarisa Tanesia

NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115180526

Program Studi : Manajemen

Alamat : [Redacted]

Telp : -

HP : [Redacted]

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

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

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

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

Jakarta, 13 Desember 2022



Sania Clarisa Tanesia

Catatan:

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

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SANIA CLARISA TANESIA
NIM : 115180526
PROGRAM / JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMPENSASI DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI CV.TIMOR
MUTISQUA INDONESIA

Jakarta, 16 Desember 2022

Pembimbing,



(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : SANIA CLARISA TANESIA
NIM : 115180526
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI CV.TIMOR
MUTISQUA INDONESIA

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

1. Ketua Penguji : Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.
2. Anggota Penguji : Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM
Mei Ie, S.E., M.M.

Jakarta, 16 Desember 2022

Pembimbing,



(Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM)

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) SANIA CLARISA TANESIA (115180526)

(B) *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION AND
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT
CV.TIMOR MUTISQUA INDONESIA*

(C) *XIV + 87 Pages, 20 Tables, 3 Pictures, 6 Attachments*

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Companies must be able to adapt to changes in quality human resources. Companies that want to have the best employees will pay attention, create even make their employees satisfied for each of their employees. However, employee job satisfaction will not happen by itself, but is driven by leadership style, compensation and work motivation on employee job satisfaction. The sampling method used was non-probability sampling and purposive sampling method with a total of 53 respondents who were employees of CV.Timor Mutisqua Indonesia. Data processing was carried out using SmartPLS software. The results of this study indicate that leadership gavae has a positive but not significant effect on satisfaction work at CV.Timor Mutisqua Indonesia. While compensation and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction in CV.Timor Mutisqua Indonesia.*

(F) *Leadership Style, Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction*

(G) Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) SANIA CLARISA TANESIA (11518026)

(B) PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI CV.TIMOR MUTISQUA INDONESIA

(C) XIV + 87 Halaman, 20 Tabel, 3 Gambar, 6 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Perusahaan harus mampu untuk beradaptasi dengan perubahan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin memiliki karyawan terbaik akan memperhatikan, menciptakan bahkan membuat karyawannya puas untuk setiap karyawannya. Namun kepuasan kerja karyawan tidak akan terjadi dengan sendirinya, melainkan didorong oleh gaya kepemimpinan, kompensasi dan juga motivasi kerja yang baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability* sampling dan metode *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 53 orang yang merupakan karyawan CV.Timor Mutisqua Indonesia. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software SmartPLS*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di CV.Timor Mutisqua Indonesia. Sedangkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di CV.Timor Mutisqua Indonesia.

(F) Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

(G) Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM.

HALAMAN MOTTO

*“Jangan bandingkan hidupmu dengan orang lain,
karena tidak ada pertandingan antara matahari dan bulan
mereka bersinar sesuai waktunya.”*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya Sederhana ini ku persembahkan Untuk :

Papa dan Mama,

Saudara,

Dan teman-teman

Yang tercinta.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas bimbingan dan kasih sayang-Nya yang senantiasa menyertai sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya. Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen pada jurusan Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan, dorongan dan dukungan dari berbagai sumber sehingga skripsi ini berhasil dan selesai tepat waktu. Yaitu yang terhormat:

1. Bapak Oey Hannes Widjaja, S.E., M.M., MIKOM. selaku pembimbing saya, terimakasih telah membimbing saya dengan baik dan memberikan arahan yang baik, dan terimakasih telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing saya dengan baik sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tanpa ada kendala.
2. Bapak Dr. Sawiji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Tarumanagara.
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara yang selalu memberikan motivasi dan hal positif dilingkungan sekitar.
6. Kepada Ibu (Fonny) dan Ayah (Samuel) yang telah memberikan doa, semangat dan dukungan yang tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
7. Kepada pacar saya, Vincent Yoseph yang telah menemani, memberikan support dan kasih sayang dari awal perkuliahan hingga dalam penyusunan skripsi ini.

8. Kepada teman-teman seperjuangan saya dari semester satu, Phyerlen Setiawan, Calvin Danyel, Evi Becca, Melanita Apriyanti, Yansen Guslieno, Stanley Bryan, Christian Herdy, Kenda Alam yang telah memberikan semangat, support, dan memberikan pengalaman menyenangkan kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis meminta maaf apabila ada kesalahan. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 16 Desember 2022

Sania Clarisa Tanesia

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	5
4. Rumusan Masalah	5
5. Tujuan dan Manfaat	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori	7
B. Definisi Konseptual Variabel.....	8
C. Kaitan antara Variabel-Variabel	12
D. Penelitian yang Relevan.....	13
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Desain Penelitian.....	22
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel.....	22
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	24
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	30
E. Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Deskripsi Subjek Penelitian	40
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	41
C. Hasil Analisis Data.....	53
D. Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP	60
A. KESIMPULAN	60
B. SARAN.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN	67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	86

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Skala Likert.....	24
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	25
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Kompensasi (X2).....	26
Tabel 3.4 Operasionalisasi Motivasi Kerja (X3)	27
Tabel 3.5 Operasionalisasi Kepuasan Kerja (Y).....	29
Tabel 3.6 Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas	31
Tabel 3.7 Hasil <i>Outer Loading</i>	32
Tabel 3.8 Hasil <i>Cross Loading</i>	34
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	41
Tabel 4.4. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Gaya Kepemimpinan.....	42
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kompensasi	45
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Motivasi Kerja.....	47
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Atas Pernyataan Kepuasan Kerja	50
Tabel 4.8. Hasil Analisis Koefisien Determinan (R^2).....	53
Tabel 4.9. Hasil Analisis <i>Cross-Validated Redundancy</i> (Q^2).....	54
Tabel 4.10. Hasil Analisis <i>Effect Size</i> (f^2).....	54
Tabel 4.11. <i>Path Coefficient</i> dan Hasil <i>Pengujian Bootstrapping</i>	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar 3.1 Hasil <i>Outer Loading</i>	33
Gambar 4.1. Hasil Pengujian <i>Bootstrapping</i>	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	67
Lampiran 2. Hasil Tanggapan Responden	73
Lampiran 3. Hasil Olahan SmartPLS	78
Lampiran 4. Hasil Deskripsi Subjek Penelitian	83
Lampiran 5. Struktur Organisasi Cv.Timor Mutisqua Indonesia	84
Lampiran 6. Persetujuan Perusahaan Melakukan Penelitian	85

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Di zaman milenium ini, bisnis menjadi lebih maju. Bahkan berbagai aspek mendukung kemajuan ini, antara lain gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh tipe pemimpin, kompensasi dan motivasi kerja itu sendiri di dalam perusahaan. Namun, secara umum kemajuan dan keberhasilan perusahaan atau organisasi juga menentukan kepuasan dan kinerja karyawan. Namun uniknya, ada banyak faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan suatu bisnis atau organisasi, termasuk sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perkembangan suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai faktor penting bagi semua perusahaan atau organisasi karena tanpa sumber daya manusia yang baik, suatu perusahaan atau organisasi tidak akan mampu bertahan dalam mencapai tujuannya karena mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Banyak faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia, terutama kepuasan kerja karyawan seperti pengaruh dari gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja.

Ada berbagai jenis kepemimpinan dalam menjalankan bisnis atau organisasi, yang berusaha mendorong karyawan dan membantu mereka sesuai dengan tujuan mereka. Gaya kepemimpinan yang efektif menggunakan energi yang konstan untuk memberikan motivasi dan loyalitas yang diperlukan untuk kepuasan kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan merupakan kunci sukses dalam organisasi, karena terdapat fakta yang menunjukkan bahwa walaupun pemimpin dapat mempengaruhi perilaku yang baik, namun kualitas kehidupan kerja

selanjutnya akan mempengaruhi kemajuan terhadap organisasi, Handoko (2012).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja yang akan mempengaruhi kepuasan kerja. Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini disebabkan karena motivasi sebagai langkah utama atau langkah awal seseorang melakukan tindakan kekurangan secara fisik dan psikis, Luthans (2014).

Menurut Bangun (2012) mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang mereka kontribusikan dalam pekerjaan mereka, karyawan memberikan apa yang mereka anggap berguna, baik tenaga maupun pengetahuan yang mereka miliki. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu penawaran dan permintaan.

Jadi kompensasi dapat diartikan sebagai pendapatan atau penerimaan yang berbentuk uang yang diterima karyawan atas jasa dan tenaga yang diberikan kepada perusahaan untuk mencapai suatu target yang telah ditetapkan.

Dapat diketahui bahwa kompensasi terbagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi secara langsung dan kompensasi secara tidak langsung. Kompensasi langsung memiliki komponen yang berbeda seperti tunjangan hari raya, gaji, upah lembur dan masih banyak lainnya. Sedangkan kompensasi secara tidak langsung terdiri dari asuransi, tunjangan jabatan dan sebagainya. Kompensasi juga erat kaitannya dengan motivasi, hal ini karena yang memotivasi seseorang yaitu kompensasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya besar kecilnya kompensasi merupakan alat ukur bagi kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki fungsi untuk memotivasi kebutuhan dan harapan karyawan. Motivasi kerja juga memiliki arti yang besar, yaitu dapat didefinisikan sebagai suatu sistem penghargaan untuk mendorong karyawan melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu dari sebuah perusahaan.

The Liang Gie dalam bukunya Salim, (2016:150) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja juga yang menentukan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Dalam Karyoto (2016:110) juga mengatakan bahwa motivasi sebagai daya dorong untuk karyawan agar terus bersemangat dalam bekerja sama untuk melakukan suatu pekerjaan secara efektif guna mencapai kepuasan. Juga, motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan tak terlihat yang dapat ditemukan dalam diri seseorang dan dapat diciptakan oleh penerapan tekanan eksternal. Motivasi berfokus pada dukungan materi dan non materi, Avarik dan Zamzam (2017).

Kepuasan kerja bukan hanya tentang seberapa keras seseorang bekerja, tetapi seberapa banyak seseorang mencoba dan memahami pekerjaan itu. Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan pendidikan seseorang. (Hughes dkk., 2012).

Kepuasan kerja sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat memberikan indikasi perasaan seseorang terhadap kualitas pekerjaannya, dan kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang penting dalam setiap jenis pekerjaan.

Namun, selain itu dalam kepuasan kerja juga terdapat beberapa masalah seperti ketidakpuasan gaji atau ketidakpuasan karena pembayaran yang dilakukan terlambat, kurang atau tidak sama sekali mendapatkan waktu untuk libur dan cuti, dan tidak ada perubahan jam kerja, Wibowo (2013).

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa untuk membangun suatu tingkat kepuasan kerja, pemimpin harus melakukan berbagai upaya untuk membuat karyawan merasa nyaman sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya secara efisien dan optimal.

Oleh karena itu berdasarkan pernyataan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tipe kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja manusia. Tentunya jika pemimpinnya baik, adil dan bijaksana, karyawan juga akan berusaha untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan. Demikian pula kompensasi yang adil akan memberikan dampak yang besar bagi perusahaan CV.Timor Mutisqua Indonesia untuk membuat karyawan bersemangat dan efisien serta meningkatkan kepuasan kerja mereka.

CV.Timor Mutisqua Indonesia adalah perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan (AMDK). Istimewanya, air minum ini berasal dari mata air asli di pegunungan yaitu “Oel Nianin Mutis”. Perusahaan ini hanya memiliki satu cabang di Kabupaten Eban – Nusa Tenggara Timur. Namun dalam memproduksi air mineral ini adapun masalah yang terjadi seperti faktor gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja.

Di perusahaan CV.Timor Mutisqua Indonesia masih dianggap kurang baik terhadap kepuasan kerja dikarenakan gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dan gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak lagi sebanding dengan hasil kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk mengetahui lebih jauh apakah perusahaan di CV.Timor Mutisqua Indonesia sudah benar-benar adil, bijaksana dan kooperatif terhadap kepuasan kerja para karyawannya, maka penulis mengangkat judul yang berisi tentang **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI CV.TIMOR MUTISQUA INDONESIA”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa permasalahannya adalah:

- a. Adanya ketidakpuasan di antara karyawan selama bekerja, yang berujung pada penurunan kepuasan kerja karyawan.
- b. Kurangnya sikap pimpinan untuk mendengarkan keluhan karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan menurun.
- c. Kompensasi yang diberikan tidak didasarkan pada hasil kepuasan karyawan, hal ini menyebabkan penurunan kepuasan kerja.

- d. Karyawan merasa kurang termotivasi karena tidak adanya umpan balik yang positif, seperti dorongan atau dukungan dari perusahaan, sehingga mengurangi kepuasan kerja di perusahaan.

3. Batasan Masalah

Batasan masalah diperlukan dalam penelitian ini agar fokus dapat dimaksimalkan, batasan masalah tersebut antara lain sebagai berikut:

- a. Subjek penelitian yang diteliti yaitu karyawan di CV.Timor Mutisqua Indonesia.
- b. Variabel Independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja. Sedangkan variabel Dependen yang diteliti dalam penelitian yaitu Kepuasan Kerja.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah serta batasan masalah diatas, maka rumusan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja di CV.Timor Mutisqua Indonesia?
- b. Apakah Kompensasi dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja di CV.Timor Mutisqua Indonesia?
- c. Apakah Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja di CV.Timor Mutisqua Indonesia?

5. Tujuan dan Manfaat

a. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV.Timor Mutisqua Indonesia.

- b. Untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di CV.Timor Mutisqua Indonesia.
- c. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di CV.Timor Mutisqua Indonesia.

b. Manfaat

Dengan tercapainya tujuan penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. **Bagi Penulis**

Mendapatkan ilmu dan objek yang jelas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. **Dalam Bidang Akademis**

Sebagai bahan informasi dan pengetahuan agar dapat bisa digunakan sebagai acuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompenasasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di lingkungan sekitar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, L. M., & Winarno, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 369-376.
- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Aini, S. N. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Kemakmuran Cabang Hankam Bekasi. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(3).
- Aprissa, A., & Yoyo, T. (2022). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. FC Plasindo. *EMaBi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 56-70.
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (2021). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Perwira Jurnal of Economics and Bussines (PJEB)*, 1(2), 48-55.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan reliabilitas penelitian*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fillipo, F., Yusianto, Y., & Ekawati, S. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT. Auto Prima Jaya. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(1), 107-114.
- Fransiesca, F., Alam, S., & Syamsuddin. (2021). The effect of leadership style and compensation on work motivation and its impact on employee performance

- (Study at the public works and spatial Planning Office of Mamuju). *Journal of Research in Business and Management*, 9(11), 44-54.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I & Latan, H. (2015). *Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris*, BP Undip: Semarang.
- Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) second edition*. London: Sage.
- Hartono, R., Efendi, E., & Nurwati, E. (2021). The effect of compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variables at Hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153-166.
- Haryono, S (2017). *Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan amos lisrel PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. JAK. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 285-297.
- Kurniawan, K. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(2), 114-124.
- Mamahani, J. H., Areros, W. A., & Sambul, S. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado. *Productivity*, 3(3), 193-198.
- Maulina, S., Darsono, N., Harmani., & Djalil, M. A. (2020). The effect of leadership style, teamwork and compensation on work satisfaction and Its impact on employee performance and performance of Aceh Education

- Office, Province of Aceh, Indonesia. *Jurnal Sarjana Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen Afrika Timur*, 3(4), 283-293.
- Nurhaeda, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 109-123.
- Nurhasan, R. (2018). Kepuasan kerja dan loyalitas generasi-y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 013-023.
- Palar, S. N., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pegawai sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud di masa pandemi covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2).
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan kerja karyawan: Studi literatur. *Diponegoro Journal of Management*, 7(4), 605-612.
- Purwanto, T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pembangkit listrik tenaga mini hidro PT. Hidro Rizki Ilahi Lebakbarang: Dibuat oleh Muhammad Sahihrul Fuad, Muhammad Yusuf, Teguh Purwanto. *Neraca*, 18(1), 102-117.
- Rahayu, G., & Pramularso, E. Y. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai bagian SDM & Umum PT KAI Daerah operasi 1 Jakarta.
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Aktiva*, 3(2), 21-30.
- Sarstedt, M., Hair, J., & Ringle, C. M. (2017). Partial least square structural equation modeling. *springer international publishing*, 13, 1-41. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Schubring, S., Lorscheid, I., Meyer, M., & Ringle, C. M. (2016). The PLS agent: Predictive modeling with PLS-SEM and agent-based simulation. *Journal of Business Research*, 4604-4612. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.052>.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: a skill building approach*(7th ed). United Kingdom: Wiley.
- Sinollah, S., & Ubaitulloh, M. (2021). The influence of leadership style and compensation on job satisfaction: Case study on employment social Security Organizing Agency in Malang Raya. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(2), 153-162.
- Sugiyono. (2018). *Memahami penelitian kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk praktis penelitian ilmiah untuk menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Suryawardini, & Oka, I. G. (2018). Evaluation of marketing strategy if sanur village festival based on visitors behavior, *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 16(2), 261-276.
- Surya, M. I., & Wijaya, O. H. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. Planet Selancar Mandiri di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(4), 1044-1050.
- Talumingan, G., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh stres kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di kantor sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe selama pandemi covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3).
- Tarjo, T., Burhanuddin, B., & Zulkifli, Z. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora*, 6(1), 32-43.
- Tedi Pitri, S. I. P. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Great Afarel Sukabumi (Studi pada divisi production planning inventory control) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ekonomedia*, 10(01), 48-67.
- Waluyo, M. (2016). *Mudah cepat tepat penggunaan tools amos dalam aplikasi (SEM)*. Jawa Timur: UPN Veteran Jatim.

- Widiyanti, W. (2017). Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Depok. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 132-138.
- Widjaya, O. H., Budiono, H., & Wiyanto, H. (2020, June). The effect of leadership style on job satisfaction Among HWI Lindeteves Shops, with Burnout as mediating variable. In *8th International Conference of Entrepreneurship and Business Management Untar (ICEBM 2019)* (pp. 282-287). Atlantis Press.

