

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Organisasi

**Ezra Ikhwandaru**

Universitas Negeri Jakarta

[Ezra.ikhwan@gmail.com](mailto:Ezra.ikhwan@gmail.com)

**Christian Wiradendi Wolor**

Universitas Negeri Jakarta

[christianwiradendi@unj.ac.id](mailto:christianwiradendi@unj.ac.id)

**Marsofiyati**

Universitas Negeri Jakarta

[marsofiyati@unj.ac.id](mailto:marsofiyati@unj.ac.id)

Alamat: Jl. R. Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13220

Korespondensi penulis: [ezra.ikhwan@gmail.com](mailto:ezra.ikhwan@gmail.com)

**Abstract.** . *The research was conducted with the aim of analyzing the relationship between the variables of leadership style, compensation and job satisfaction on the performance of organizational members. This type of research is carried out using quantitative methods accompanied by descriptive analysis. The technique used in collecting data for this research was obtained online using a 1-5 Likert scale questionnaire to 100 respondents with criteria of >15 years and who had worked or participated in a team/organization/company. Data analysis was carried out using external measurement techniques, discriminant validity, reliability value measurement, Cronbach's Alpha and internal measurements by calculating the T test, coefficient of determination, f-square test, and VIF using the SmartPLS application. The purpose of this research is to prove the relationship between 1) leadership style has a positive influence on the performance of organizational members, 2) compensation has a positive influence on the performance of organizational members, 3) job satisfaction has a positive influence on the performance of organizational members.*

**Keywords:** *Compensation, Job Satisfaction, Leadership Style, Performance of Organizational Members.*

**Abstrak.** Penelitian dilakukan dengan tujuan menganalisis mengenai keterkaitan antara variabel dari gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota organisasi. Jenis dari penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif disertai analisis deskriptif. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh secara online dengan menggunakan kuesioner skala likert 1-5 kepada 100 responden dengan kriteria >15 tahun serta pernah bekerja atau berpartisipasi dalam tim/organisasi/perusahaan. Analisis data dilakukan dengan teknik pengukuran bagian luar, validitas diskriminan, pengukuran nilai reliabilitas, Cronbach's Alpha dan pengukuran bagian dalam dengan perhitungan uji T, koefisien determinasi, uji f-square, dan VIF menggunakan aplikasi SmartPLS. Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan keterkaitan pengaruh antara 1) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja anggota organisasi, 2) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja anggota organisasi, 3) kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dengan kinerja anggota organisasi.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Anggota Organisasi.

## **LATAR BELAKANG**

Setiap individu atau anggota dalam suatu organisasi ataupun dari suatu perusahaan memiliki tanggung jawab dan juga memberikan sumbangsinya masing-masing terhadap organisasi ataupun perusahaan itu sendiri. Kinerja dari para anggota merupakan salah satu kunci dari sebuah organisasi ataupun perusahaan mendapatkan keefektifan dan kelancaran aktivitas produksi dari suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja yang maksimal dari tiap-tiap anggota juga mampu mengurangi angka absensi atau ketidakhadiran dari anggota tersebut. Maka dari itu diperlukannya organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. Kinerja dari para anggota dari suatu organisasi atau instansi pun terkadang naik dan turun tergantung situasi yang menjadi salah satu tantangan besar bagi organisasi ataupun instansi di belahan dunia manapun. Kinerja dari para anggota organisasi atau instansi dapat diukur dengan hasil produksi, tingkat inovasi anggota, kualitas dari pekerjaan yang dilakukan, hingga dampak yang cenderung positif bagi para rekan kerja dari anggota. Walaupun begitu, kinerja dari para anggota umumnya dapat dipengaruhi oleh beragam faktor, bisa dari motivasi anggota itu sendiri dalam melakukan pekerjaan, komitmen dalam bekerja, hingga faktor eksternal diluar dari diri anggota pribadi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Fernanda & Sagoro, 2016) mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menggunakan responden sebanyak 119 karyawan UMKM di Desa Wisata Bobung Gunungkidul, Yogyakarta dan penelitian berbasis survey, sedangkan penelitian ini menggunakan sampel penelitian sebanyak 100 responden mahasiswa semester menengah di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta dan Umum. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Sinurat, 2017) yaitu pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Pt. Himawan Putra Medan menggunakan responden di Sebuah Perusahaan PT dengan jumlah responden sebanyak 110 responden, sementara penelitian ini menggunakan responden di Universitas dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk meneliti keterkaitan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja anggota organisasi, keterkaitan antara kompensasi dengan kinerja anggota organisasi, serta keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja anggota organisasi.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Anggota Organisasi**

Menurut Rue & Byars (1980) Kinerja merupakan sampai mana tujuan akhir diperoleh serta sampai mana tujuan telah tercapai. Menurut Osborn (1990) kinerja sebagai tingkat pencapaian misi organisasi yang kerjakan guna memperoleh hasil akhir organisasi. Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa Kinerja adalah berakar dari performa dari pekerjaan atau prestasi yang dicapai seseorang dalam bekerja. Rivai dan Sagala (2010) juga berpendapat bahwa kinerja merupakan segala sesuatu perilaku aksi nyata yang dilaksanakan oleh tiap-tiap anggota sebagai sebuah prestasi kerja sesuai dengan peran dalam suatu organisasi.

### **Gaya Kepemimpinan**

Green & Baro (2000) dalam (Mitang & Kiha, 2019) menyebutkan kepemimpinan juga terkadang dilihat sebagai daya penggerak dan memengaruhi anggota lainnya. Gaya kepemimpinan beragam, berdasarkan dari kepribadian seseorang, gaya kepemimpinan, dan apa yang perlu diterapkan dalam tahapan kepemimpinan yang tepat untuk menyelesaikan situasi tertentu. Merujuk pada (Said & Astutik, 2020) serta Feriyanto & Triana (2019), Gaya kepemimpinan yaitu bagaimana cara pemimpin memasuki pikiran bawahannya. Para ahli lain juga berpendapat bahwa kepemimpinan adalah faktor kunci dalam efektivitas organisasi dan aspek terpenting dalam kemajuan atau kehancuran organisasi. Selanjutnya kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan sebagai memobilisasikan dan mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan sangat beraneka dan sangat bertikai dari individu ke yang lainnya, tergantung pada bagaimana mereka memimpin dan apa yang mereka gunakan selama periode kepemimpinan yang sesuai dengan situasi. (Green & Baro, 2000) dalam (Mitang & Kiha, 2019). Selanjutnya, menurut Siagian (2002) dalam (Hatta et al., 2017), Kepemimpinan merupakan kekuatan untuk menggalai anggota lainnya guna melaksanakan apa yang pemimpin inginkan, meskipun itu tidak diinginkan secara pribadi. Pendapat lainnya oleh Sudarwan Danim (2004: 56) dalam (Fernanda & Sagoro, 2016), Kepemimpinan didefinisikan sebagai pekerjaan oleh individu atau kelompok yang mengkoordinasikan dan mengarahkan anggota organisasi untuk sampai tujuan tersendiri. Gaya kepemimpinan sebagai perilaku atasan yang dirasakan oleh karyawan dan mengindikasikan bahwa atasan dapat menjadi figure baik bagi karyawan dalam memimpin organisasi untuk sampai didapatinya tujuan itu. Luthans (2013) dalam (Hidayat et al., 2019).

### **Kompensasi**

Menurut Kasmir (2018) dalam (Said & Astutik, 2020) mengemukakan Kompensasi tersebut merupakan kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk anggotanya, mau itu yang bersifat finansial ataupun yang bersifat non finansial. . Pendapat lainnya juga dikemukakan oleh Hani Handoko (2010) dalam (Fernanda & Sagoro, 2016), Remunerasi (Kompensasi) yaitu suatu yang diterima karyawan dan dianggap sebagai imbalan atas kewajiban pekerjaannya. Menurut Griffin (2011) dalam (Hidayat et al., 2019), Remunerasi (Kompensasi) adalah imbalan finansial yang ditawarkan organisasi kepada karyawannya untuk pekerjaan mereka. Karyawan yang berkontribusi pada organisasi diberi imbalan dalam bentuk imbalan finansial dan non-finansial. Hasibuan (2006) dalam (Riyadi, 2011), Remunerasi (Kompensasi) didefinisikan sebagai jumlah total pendapatan moneter secara langsung maupun secara tidak langsung yang didapatkan oleh seorang anggota atas imbalan dari layanan yang dikeluarkan untuk perusahaan. Dan Nawawi (2009) pada (Ary Setiawan & Wayan Mujiati, 2016), Remunerasi (Kompensasi) merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang sudah berkontribusi terhadap pencapaian tujuan melalui pekerjaan mereka.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Yakub (2017) dalam (Harahap & Khair, 2020) kepuasan kerja yaitu cap yang seringkali diangkat serta diperdebatkan di diskusi serta konferensi keilmuan. Kepuasan kerja mempengaruhi hasil proses dalam organisasi. menurut Umar (2011) dalam (Rahayu & Rushadiyahati, 2021) mengemukakan kepuasan pekerjaan yaitu persepsi serta evaluasi orang kepada pekerjaannya, seperti situasi kerja, sehubungan dengan apabila pekerjaan tersebut itu memenuhi harapannya. Dari pengertian di atas, didapatkan keterangan tentang kepuasan kerja adalah perasaan karyawan yang memberikan kenyamanan di lingkungan kerja karena kebutuhannya terpuaskan secara bulat. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja kiat dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja yang berhasil dapat dicapai ketika faktor-faktor yang mengarah pada kepuasan kerja tersedia. Kepuasan kerja bukanlah faktor yang berdiri sendiri, namun didorong adanya banyak faktor pada situasi organisasi dan oleh karyawan itu sendiri. Menurut Robbins (1998) dalam (Ramadhani, 2012) Kepuasan kerja adalah sikap umum orang terhadap perasaan mereka terhadap pekerjaan mereka. Wagner III & Hollenbeck (1995) dalam (Dhini Rama Dhania, 2010) menjelaskan kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang berasal dari persepsi seseorang tentang pekerjaannya atau, yang lebih penting, nilai pekerjaan itu. Dan kepuasan kerja menurut Luthans (1995) dalam (Ramadhani, 2012) adalah ekspresi kepuasan karyawan dengan bagaimana pekerjaan mereka dapat bermanfaat bagi organisasi, yaitu apa yang dicapai di tempat kerja memenuhi apa yang dianggap penting.

Kepuasan kerja dilihat sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan nilai-nilai mereka sendiri, seperti apa yang diinginkan dan diharapkan dari pekerjaan mereka. Pandangan ini dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan tanggapan individu terhadap pekerjaannya. Menurut Rue & Byars (1980) Kinerja merupakan sejauh mana hasil dicapai atau sejauh mana tujuan organisasi tercapai. Menurut Osborn (1990) kinerja sebagai tingkat pencapaian misi organisasi yang kerjakan guna memperoleh hasil akhir organisasi.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian dilakukan (Jamaludin, 2017) terdapat hubungan positif dari gaya kepemimpinan dengan kinerja anggota organisasi. Penelitian tersebut dilakukan pada karyawan PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta dengan hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 18,28 + 0,43 X$ , dan koefisien determinasi sebesar 31,36 %.

Dalam penelitian (Firmandari, 2014) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari pemberian kompensasi pada kinerja anggota Bank Syariah Mandiri Kantor Yogyakarta. Hal tersebut didasari oleh hasil nilai positif serta signifikansi  $> 0,05$  (0,717).

Menurut (Damayanti et.al., 2018) di dalam penelitiannya menjelaskan bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja pada kinerja anggota organisasi. Hal tersebut telah terbukti oleh t-hitung (2,309)  $>$  t-tabel (2,024) serta signifikansi  $0,026 < \alpha 0,05$  ( $0,026 < \alpha 0,05$ ).

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yaitu metode kuantitatif, dimana data hasil dinyatakan dengan angka. Hasil dari penelitian ini berupa data kuantitatif yang telah dilakukan analisis dengan teknik statistik. Waktu dari penelitian yang dilakukan ini dilaksanakan pada periode Januari hingga April 2023. Dan tempat penelitian dilakukan di lokasi masing-masing responden. Populasi diperlukan untuk dapat dikaitkan dengan masalah yang sedang diteliti. Terdapat kriteria responden dalam pengisian kuesioner, antara lain pernah bekerja dalam tim/organisasi/perusahaan dan berusia  $> 15$  tahun.

Penelitian dilaksanakan dengan metode kuantitatif dengan deskriptif dengan pengukuran menggunakan skala likert. Skala likert menurut (Likert, 1932) merupakan butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk pengukuran perilaku tiap-tiap individu dengan memilih 5 buah jawaban pada tiap butirnya. Perolehan data didapatkan dari kuesioner skala likert yang disajikan sebanyak 5 pilihan jawaban sebagai berikut:

1. Jawaban “Sangat Setuju” diberikan nilai 5
2. Jawaban "Setuju" diberikan nilai 4
3. Jawaban "Netral" diberikan nilai 3
4. Jawaban “Tidak Setuju” diberikan nilai 2
5. Jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberikan nilai 1

Adapun teknik regresi yang digunakan seperti uji validitas, normalitas, reliabilitas, uji T, uji F, serta koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

Dalam Penelitian ini, peneliti menyebar kuesioner secara online kepada 100 orang responden. Profil responden dalam penelitian ini dibedakan menjadi jenis kelamin serta usia, berikut adalah hasil dari analisis profil responden dapat dilihat pada tabel ini.

<b>Variabel Identitas Responden</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (100%)</b>
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	53%
	Perempuan	47	47%
Total		100	100

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui karakteristik dari para responden jika ditinjau dari jenis kelaminnya, laki-laki berjumlah 53 orang (53% dari total responden) serta perempuan berjumlah 47 orang (47% dari total responden). Selanjutnya, terdapat profil responden berdasarkan usia, dapat dilihat di tabel berikut.

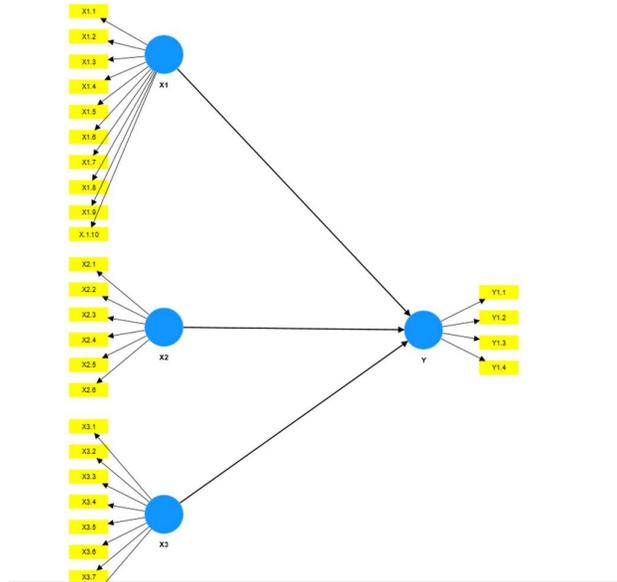
<b>Variabel Identitas Responden</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (100%)</b>
Usia	18	3	3%
	19	18	18%
	20	72	72%
	21	4	4%
	22	1	1%
	25	1	1%
Total		100	100%

Dapat diketahui bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini jika dilihat berdasarkan usia yaitu 18 tahun sebanyak 3 orang (3% dari total responden), 19 tahun sebanyak 18 orang (18% dari total responden), 20 tahun sebanyak 72 orang (72% dari total responden),

21 tahun sebanyak 4 orang (4% dari total responden), dan 25 tahun sebanyak 1 orang (1% dari total responden).

## Analisis Data

### 1. Outer Model



### 2. Validitas Konvergen

Outer Loading merupakan tabel yang berisi hasil dari loading faktor untuk menunjukkan besarnya korelasi antara indikator dengan variabel lain. Apabila nilai loading faktor lebih besar dari 0,7 maka dapat dikatakan valid.

	Outer loadings
X.1.10 <- X1	0.729
X1.1 <- X1	0.713
X1.2 <- X1	0.750
X1.3 <- X1	0.744
X1.4 <- X1	0.784
X1.5 <- X1	0.732
X1.6 <- X1	0.801
X1.7 <- X1	0.825
X1.8 <- X1	0.852
X1.9 <- X1	0.811
X2.1 <- X2	0.748
X2.2 <- X2	0.830
X2.3 <- X2	0.698
X2.4 <- X2	0.747
X2.5 <- X2	0.834

X2.6 <- X2	0.757
X3.1 <- X3	0.770
X3.2 <- X3	0.703
X3.3 <- X3	0.811
X3.4 <- X3	0.686
X3.5 <- X3	0.835
X3.6 <- X3	0.835
X3.7 <- X3	0.802
X3.8 <- X3	0.825
Y1.1 <- Y	0.716
Y1.2 <- Y	0.845
Y1.3 <- Y	0.858
Y1.4 <- Y	0.869

Berdasarkan hasil tabel diatas, variabel X1 mempunyai 9 pernyataan dengan nilai diatas 0,7 (valid), X2 mempunyai 6 pernyataan dengan nilai diatas 0,7 (valid), X3 mempunyai 8 pernyataan dengan nilai diatas 0,7 (valid), Y mempunyai 4 pernyataan dengan nilai diatas 0,7 (valid). Dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dari penelitian ini dapat dikatakan valid.

### 3. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah tingkat diferensi pada indikator untuk mengukur konstruk instrumen. Pemeriksaan cross loading dilakukan untuk menguji validitas diskriminan, dengan membandingkan koefisien korelasi indikator terhadap kontruk asosiasi dengan koefisien korelasi terhadap kontruk lain (cross loading).

	X1	X2	X3	Y
X.1.10	0.729	0.579	0.575	0.511
X1.1	0.713	0.508	0.427	0.288
X1.2	0.750	0.576	0.496	0.291
X1.3	0.744	0.604	0.408	0.204
X1.4	0.784	0.437	0.574	0.507
X1.5	0.732	0.571	0.462	0.283
X1.6	0.801	0.467	0.542	0.481
X1.7	0.825	0.638	0.545	0.399
X1.8	0.852	0.586	0.706	0.544
X1.9	0.811	0.504	0.576	0.417
X2.1	0.445	0.748	0.452	0.491
X2.2	0.630	0.830	0.567	0.564
X2.3	0.462	0.698	0.415	0.419
X2.4	0.444	0.747	0.325	0.335
X2.5	0.601	0.834	0.547	0.479
X2.6	0.584	0.757	0.498	0.455
X3.1	0.540	0.490	0.770	0.472

X3.2	0.425	0.479	0.703	0.447
X3.3	0.598	0.606	0.811	0.567
X3.4	0.471	0.532	0.686	0.445
X3.5	0.587	0.455	0.835	0.723
X3.6	0.603	0.411	0.835	0.669
X3.7	0.582	0.476	0.802	0.679
X3.8	0.595	0.504	0.825	0.705
Y1.1	0.467	0.525	0.612	0.716
Y1.2	0.457	0.456	0.644	0.845
Y1.3	0.489	0.511	0.645	0.858
Y1.4	0.378	0.498	0.629	0.869

#### 4. AVE

Average variance extracted (AVE)	
X1	0.601
X2	0.594
X3	0.617
Y	0.679

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai AVE gaya kepemimpinan (X1) 0,601, kompensasi (X2) 0,594, kepuasan kerja (X3) 0,617, dan variabel kinerja anggota organisasi (Y) 0,679. Maka, dapat disimpulkan nilai Average Variance Extracted pada penelitian ini memiliki nilai lebih besar dari 0,5 dan dapat dikatakan bahwa validitas tercapai.

#### 5. Validitas Komposit

Composite reliability (rho a)	
X1.	0.942
X2.	0.873
X3.	0.925
Y.	0.841

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai validitas komposit lebih besar dari 0,6. Dapat disimpulkan bahwa variabel pada tabel di atas reabilitas yang baik.

#### 6. Cronbach Alpha

Cronbach's alpha	
X1.	0.928
X2.	0.863
X3.	0.912

Tabel di atas menunjukkan variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reabilitas yang tinggi karena memiliki nilai di atas 0,7.

**7. Path Coefficient**

	<b>Path coefficients</b>
X1 -> Y	-0.134
X2 -> Y	0.264
X3 -> Y	0.700

Data inner model di atas menunjukkan bahwa di dapat nilai patch coefficient gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota organisasi sebesar -0,134, lalu kompensasi terhadap kinerja anggota organisasi sebesar 0,264, selanjutnya nilai path coefficient kepuasan kerja terhadap kinerja anggota organisasi sebesar 0,700.

**8. Uji Kebaikan Model**

Dapat dikatakan nilai kuat jika  $> 0,67$ , dan moderat jika  $> 0,33$ , dan lemah jika  $> 0,19$ .

	<b>R-square</b>
Y.	0.625

**9. VIF**

Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan korelasi antar konstruk, nilai Variance Inflation Factor atau VIF dapat dikatakan bermasalah apabila memiliki nilai  $> 5,00$  dan dapat dikatakan lolos apabila memiliki nilai  $< 5,00$ .

	<b>VIF</b>
X.1.10	2.133
X1.1	3.236
X1.2	3.028
X1.3	3.663
X1.4	3.321
X1.5	2.295
X1.6	3.244
X1.7	3.350
X1.8	4.308
X1.9	3.429
X2.1	1.787
X2.2	2.293
X2.3	1.925
X2.4	1.901
X2.5	2.647
X2.6	2.130
X3.1	3.223
X3.2	3.384
X3.3	3.194
X3.4	3.864
X3.5	3.409

X3.6	4.604
X3.7	3.420
X3.8	3.113
Y1.1	1.546
Y1.2	2.104
Y1.3	3.504
Y1.4	3.397

## 10. Analisis Hasil Uji Hipotesis

	<b>T statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P values</b>
X1 -> Y	3.357	0.001
X2 -> Y	3.298	0.001
X3 -> Y	9.376	0.000

### **H1 : Terdapat Pengaruh Langsung dan Signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Organisasi**

Pengujian pertama dilakukan untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota organisasi, berdasarkan hasil pengujian dengan P Values 0,001 > dari 0,05 serta  $T\ 3.357 > 1,96$ . Telah diketahui hasil dari regresi variabel gaya kepemimpinan berpengaruh pada kinerja anggota organisasi.

Hasil yang telah diperoleh memiliki hasil yang serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ary Setiawan & Wayan Mujiati, 2016) dengan hasil uji *t-statistic* sebesar 0,000 yang mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **H2 : Terdapat Pengaruh Langsung dan Signifikan Kompensasi Terhadap Kinerja Anggota Organisasi**

Pengujian kedua dilakukan untuk mengetahui variabel kompensasi terhadap kinerja anggota organisasi, berdasarkan hasil pengujian dengan P Values 0,001 > dari 0,05. Telah diketahui hasil dari regresi variabel kompensasi berpengaruh pada kinerja anggota organisasi.

Hasil yang telah diperoleh memiliki hasil yang serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Claudia J.Y. Prang, 2019) yang memiliki hasil *t* hitung lebih besar dari *t* tabel ( $2,284 > 0,287$ ) yang memiliki artian kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan dibandingkan dengan kompensasi non-finansial.

### **H3 : Terdapat Pengaruh Langsung dan Signifikan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Organisasi**

Pengujian ketiga dilakukan untuk mengetahui variabel kepuasan kerja terhadap kinerja anggota organisasi, berdasarkan hasil pengujian dengan P Values  $0,000 > 0,05$ . Telah diketahui hasil dari regresi variabel kompensasi berpengaruh pada kinerja anggota organisasi.

Hasil yang telah diperoleh memiliki hasil yang serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti et al., 2018) dengan hasil uji t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,309 > 2,024$ ) dengan sig  $0,026 < 0,05$  yang memiliki artian berpengaruh kuat dan signifikan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Setelah melakukan penelitian data terkait pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota organisasi, kesimpulannya yakni: Pernyataan pengujian pertama diterima. Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota organisasi, berdasarkan hasil pengujian dengan P Values  $0,000 > 0,05$  dan T tabel  $3.357 > 1,96$ . Maka dapat disimpulkan dari hasil regresi bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi. Pernyataan pengujian kedua diterima. Variabel kompensasi terhadap kinerja anggota organisasi, berdasarkan hasil pengujian dengan P Values  $0,001 > 0,05$  dan T tabel  $3.298 > 1,96$ . Maka dapat disimpulkan, hasil dari regresi bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja anggota organisasi. Pernyataan pengujian ketiga diterima. Variabel kepuasan kerja terhadap kinerja anggota organisasi, berdasarkan hasil pengujian dengan P Values  $0,000 > 0,05$  dan T tabel  $9.376 > 1,96$ . Maka dapat disimpulkan, hasil dari regresi bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota organisasi.

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti peroleh dan rangkum, maka Langkah selanjutnya yang peneliti lakukan adalah untuk memberikan saran yang diharapkan dapat membantu serta bermanfaat di kemudian hari oleh seluruh pihak, di antaranya: Diharapkan untuk para pimpinan organisasi, perusahaan ataupun tim yang mengalami permasalahan pada kinerja para anggotanya agar segera mengevaluasi ulang dari segi gaya kepemimpinan, kompensasi hingga kepuasan kerja dari masing-masing anggota itu sendiri. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu melaksanakan penelitian sejenis dengan target sampel dan variabel yang lebih bervariasi. Sehingga penelitian tentang gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota organisasi dapat lebih lengkap dan komprehensif. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya agar dapat mengembangkan pengujian terhadap sampel, sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan baik.

**DAFTAR REFERENSI**

- Said, A., & Astutik, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Bening Lestari. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 21. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.48>
- Mitang, B. B., & Kiha, E. K. (2019). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Inspirasi Ekonomi*, 4(2), 41–60.
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal of Management Review*, 2(2), 219. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1798>
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/9268>
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal, Barometer Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v5i2.11727>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Riyadi, S. (2011). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*.
- Ary Setiawan, K., & Wayan Mujiati, N. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*.
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). ( Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang ). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272, 3(7), 1268–1272.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 1X(1), 25–34.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan*, 15(2), 75–86. <https://doi.org/10.29259/jmbt.v15i2.6655>

- Sinurat, E. J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92–106.
- Agathanisa, C., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 308–319. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v2i4.113>
- Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- Budiaji, W., Fakultas, D., Universitas, P., Tirtayasa, A., Raya, J., Km, J., & Serang Banten, P. (2013). SKALA PENGUKURAN DAN JUMLAH RESPON SKALA LIKERT (The Measurement Scale and The Number of Responses in Likert Scale). *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan Desember*, 2(2), 127–133. <http://umbidharma.org/jipp>