

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT BABA RAFI INTERNASIONAL

ALVIANO KUSUMA YUDA

alvianokusumayuda@gmail.com

FIRDAUS MARSAHALA SITOANG

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA) SURABAYA

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of leadership style, compensation, and work discipline on the employees' work satisfaction at PT. Baba Rafi International. The research was quantitative. The population was employees who worked at PT. Baba Rafi International. It consisted of 66 employees. Furthermore, the data collection technique used a simple random sampling with the Slovin formula. In line with that, there were 57 respondents as the sample. Moreover, the sampling technique used was field research. The instrument in the data collection technique was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the employees of PT. Baba Rafi International; as the respondent. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with the hypothesis test which used a ttest, with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result indicated that all variables, namely leadership style, compensation, and work discipline had a significant effect on the employees' work satisfaction at PT Baba Rafi International.

Keywords: Leadership style, Compensation, Work discipline, Work satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Baba Rafi Internasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT Baba Rafi Internasional yang berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *simple random sampling* dengan rumus slovin yang menghasilkan 57 orang sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan *field research* yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis menggunakan uji t dengan alat bantu aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja

PENDAHULUAN

PT Baba Rafi Internasional, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang makanan siap saji, tidak terkecuali perlu melakukan upaya untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang didirikan pada tahun 2003 ini telah tumbuh pesat dan memiliki reputasi baik di masyarakat. Penting bagi PT Baba Rafi Internasional untuk mengamati kepuasan kerja karyawan. Penting bagi PT Baba Rafi Internasional untuk mengamati kepuasan kerja karyawannya untuk menjaga kesehatan organisasi dan mendukung pertumbuhan perusahaan, ini adalah langkah yang bijak untuk memastikan bahwa PT Baba Rafi Internasional dapat beroperasi secara efisien dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah hal yang sangat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan preferensi mereka. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan preferensi individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara preferensi individu akan mengurangi tingkat kepuasan. Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2020:74) adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Karyawan yang puas cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka. Mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian

tujuan perusahaan. Dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai Kepuasan kerja karyawan di PT Baba Rafi Internasional penting untuk diteliti, karena berdasarkan hasil observasi pendahuluan dengan pihak intern perusahaan diperoleh data yang mengindikasikan bahwa sebagian karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka yang dapat dilihat dari jumlah karyawan yang keluar dan masuk pada bulan Oktober 2022 sampai bulan September 2023.

Tabel 1
Data Jumlah Karyawan PT Baba Rafi Internasional yang Mengundurkan Diri Periode Oktober 2022 Sampai September 2023

Periode	Jumlah Karyawan <i>Resign</i>	Presentase Jumlah Karyawan <i>Resign</i> (%)
Oktober 2022	6	9,09
November 2022	1	1,52
Desember 2022	2	3,03
Januari 2023	4	6,06
Februari 2023	3	4,55
Maret 2023	4	6,06
April 2023	2	3,03
Mei 2023	2	3,03
Juni 2023	1	1,52
Juli 2023	1	1,52
Agustus 2023	3	4,55
September 2023	2	3,03

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui data keluar dan masuk karyawan PT Baba Rafi Internasional selama Oktober 2022 sampai September 2023. Jumlah karyawan yang *resign* atau keluar berkisar antara 1 sampai 6 orang karyawan, dari jumlah karyawan sebanyak 66 orang karyawan. *Labour turn over* (tingkat keluarnya karyawan) tertinggi terjadi pada bulan Oktober 2022 yaitu sebesar 9,09%. Pada bulan Juni dan Juli 2023 tingkat *labour turn over* sempat menurun menjadi 1,52% namun pada bulan Agustus dan September 2023 kembali meningkat. Data ini menunjukkan adanya potensi masalah yaitu *labour turn over* yang tinggi yang dapat dilihat dari banyak jumlah karyawan yang keluar. (Sutrisno, 2020:73) mengatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan kerja dapat memiliki dampak pada perilaku kerja karyawan, di antaranya seperti produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, *labour turn over*, dan sebagainya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (Brown dan Ghiselli dalam Sutrisno, 2020:79). Gaya kepemimpinan menurut (Bormasa, 2022:9) adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

TINJAUAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut (Sutrisno, 2020:218) adalah proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Sedangkan menurut (Dewi dan Harjoyo, 2019:109), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering dihadapi pemimpin adalah bagaimana dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuan yang terbaiknya untuk kepentingan kelompok atau organisasinya.

Kompensasi

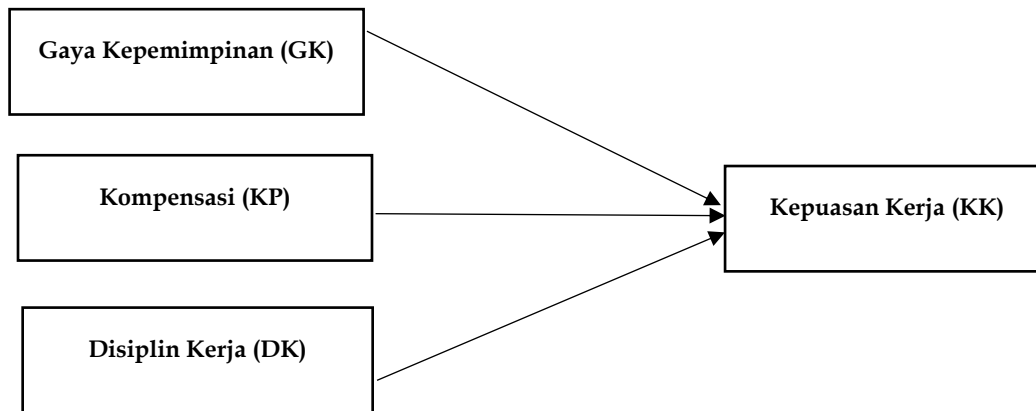
Pengertian kompensasi menurut (Qomariah, 2020:5) adalah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Sedangkan menurut (Ansory dan Indrasari, 2018:231), kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan berupa upah dan gaji.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut (Agustini, 2019:89) adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja digunakan untuk mendidik karyawan yang berperilaku tidak taat pada peraturan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang disiplin berarti karyawan yang mampu mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan atau organisasinya. Disiplin kerja menurut (Sastrohadiwiryono dan Syuhada, 2019:333) dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tinjauan teoretis yang telah dikemukakan, maka rerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan menurut (Bormasa, 2022:9) adalah suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Pemimpin yang efektif mampu mendorong dan memandu karyawan menuju pencapaian tujuan perusahaan, sementara

pemimpin yang kurang efektif dapat memicu ketidakpuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang baik dapat menginspirasi dan memotivasi karyawan. Seorang pemimpin yang mampu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, sehingga akan dapat menciptakan rasa kepercayaan, keterbukaan, dan kerjasama yang baik antara pemimpin dan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja.

H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Baba Rafi Internasional

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi menurut (Sastrohadiwiryono dan Syuhada, 2019:203) adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat sehingga karyawan lebih giat dalam bekerja.

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Baba Rafi Internasional

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan yang mengatur perilaku karyawan agar sesuai dengan norma, aturan, dan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja menurut (Dewi dan Harjoyo, 2019:93) adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Kedisiplinan kerja perlu diterapkan di perusahaan dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan tepat waktu, efektif, dan efisien sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Ketika perusahaan menerapkan kedisiplinan secara konsisten untuk semua karyawan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Baba Rafi Internasional

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut (Hardani *et al.*, 2020:238) adalah penelitian yang menekankan analisis pada data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode statistik yang sesuai. Biasanya, penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil uji statistik dapat menyajikan signifikansi hubungan yang dicari, sehingga arah hubungan yang diperoleh bergantung pada hipotesis dan hasil uji statistik, bukan logika ilmiah. Penelitian kuantitatif pada penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan uji statistik regresi linier berganda.

Populasi (Objek) Penelitian

Populasi menurut (Sugiyono, 2018:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT Baba Rafi Internasional yang berjumlah 66 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *probability sampling* yang digunakan penelitian adalah *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2018:82).

Teknik Pengumpulan Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang didapat secara langsung dari objek penelitian. Sedangkan sumber data primer pada penelitian ini diperoleh dari responden penelitian yang merupakan karyawan PT Baba Rafi Internasional. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan *field research* yang dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Pada penelitian ini memiliki variable independent (bebas) dan dependent (terikat). Variable independent adalah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja, sedangkan variable dependent adalah Kepuasan Kerja.

Definisi Oprasional Variabel

a. Gaya kepemimpinan (GK)

Gaya kepemimpinan adalah sikap pimpinan PT Baba Rafi Internasional dalam membimbing dan mengatur bawahannya. Indikator gaya kepemimpinan pada penelitian ini berdasarkan (Dewi dan Harjoyo, 2019:114) yaitu: *Directing* (pengarahan), yaitu cara pimpinan dalam memberikan arahan kepada karyawannya untuk bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan, *Coaching* (pembinaan), yaitu cara pimpinan dalam memberikan pemahaman kepada karyawannya tentang tugas dan tanggung jawabnya, *Supporting* (demokrasi), yaitu cara pimpinan dalam memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berpendapat dan memberikan idenya dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan, *Delegating* (kendali bebas), yaitu pemberian kebebasan yang diberikan pimpinan kepada karyawannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Kompensasi (KP)

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh PT Baba Rafi Internasional kepada karyawannya. Indikator kompensasi pada penelitian ini berdasarkan (Silaen *et al.*, 2021:100) yaitu Kompensasi finansial, terdiri dari Gaji, yaitu kesesuaian gaji yang diterima karyawan dengan kontribusi dan tanggung jawabnya di Perusahaan, Bonus yaitu bonus yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas peningkatan kinerjanya, Tunjangan yaitu pemberian tunjangan berupa uang lembur kepada karyawan, Asuransi yaitu pemberian asuransi kesehatan kepada karyawan. Sedangkan Kompensasi non finansial yaitu, Program wisata yaitu pengadaan program wisata (*refreshing*) di Perusahaan, Terdapat kantin, yaitu ketersediaan kantin di Perusahaan Terdapat tempat ibadah, yaitu ketersediaan tempat ibadah di perusahaan.

c. Disiplin kerja (DK)

Disiplin kerja adalah sikap karyawan PT Baba Rafi Internasional dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Indikator disiplin kerjapada penelitian ini berdasarkan (Dewi dan Harjoyo, 2019:97) yaitu Disiplin waktu, terdiri dari kehadiran karyawan kehadiran karyawan di perusahaan, Pelaksanaan tugas yaitu ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Disiplin peraturan yaitu peraturan dan tata tertib baik yang tertulis dan tidak tertulis di perusahaan.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji validitas dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi dengan kriteria menurut Sugiono (2018:134) sebagai berikut Jika nilai signifikansi $> 0,3$, maka butir instrumen dinyatakan valid dan Jika nilai signifikansi $< 0,3$, maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

(Hardani et al., 2020:393) menyatakan bahwa reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (error). Keandalan (reability) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu Skala dikatakan handal/reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan (sama). Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif menurut (Sugiyono, 2018:147) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskripsi dalam penelitian ini dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai tanggapan responden terhadap indikator pernyataan yang digunakan pada variabel gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), disiplin kerja (DK), dan kepuasan kerja (KK).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK) terhadap kepuasan kerja (KK). Model regresi linier berganda pada penelitian ini adalah $KK = a + b_1 GK + b_2 KP + b_3 DK$ Keterangan:

KK : Variabel terikat kepuasan kerja

a : Konstanta

$b_1 GK$: Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan

$b_2 KP$: Koefisien regresi variabel kompensasi

$b_3 DK$: Koefisien regresi variabel disiplin kerja

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menurut (Sihabudin et al., 2021:75) bertujuan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilihat dari grafik histogram dengan ketentuan sebagai berikut Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut (Sihabudin et al., 2021:141) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas) dan Jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut Sihabudin, et al (2021:126) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidak samaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F menurut (Sihabudin et al., 2021:69) digunakan untuk menguji kelayakan model . Uji F pada penelitian ini digunakan untuk menguji kelayakan model regresi dalam mengukur pengaruh gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK) terhadap kepuasan kerja (KK) dengan kriteria sebagai berikut Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka model regresi tidak layak digunakan sedangkan Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi layak digunakan.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi menurut (Sihabudin, et al., 2021:93) bertujuan untuk mengetahui besarnya sumbangan (*contribution*) variabel independen terhadap variasi (naik-turunnya) variabel dependen dari model regresi. Analisis koefisien determinasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK) terhadap variasi (naik-turunnya) kepuasan kerja (KK).

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t. Uji t menurut (Syarifuddin dan Al-Saudi, 2022:79). Variabel independen dikatakan berpengaruh terhadap variabel dependen jika nilai signifikansi $< 0,05$. Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK) terhadap kepuasan kerja (KK), dengan kriteria sebagai berikut Jika nilai signifikansi uji t $\leq 0,05$ maka secara parsial gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (KK) sedangkan Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka secara parsial gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (KK).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dalam tabel 2 berikut:

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya dalam suatu pertanyaan pada kuesioner. masing-masing pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), disiplin kerja dan kepuasan kerja (DK) diatas 0,3 yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian Jika *correlated item - total correlation* $\geq 0,3$, maka butir instrumen dinyatakan valid sedangkan Jika *correlated item - total correlation* $< 0,3$, maka butir instrumen dinyatakan tidak valid.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	<i>Correlated Item - Total Correlation</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (GK)	GK1	0,463	Valid
	GK2	0,502	Valid
	GK3	0,385	Valid
	GK4	0,303	Valid
Kompensasi (KP)	KP1	0,512	Valid
	KP2	0,416	Valid
	KP3	0,550	Valid
	KP4	0,584	Valid
	KP5	0,574	Valid
	KP6	0,674	Valid
	KP7	0,653	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,686	Valid
	DK2	0,627	Valid
	DK3	0,394	Valid
	DK4	0,698	Valid
	DK5	0,693	Valid

Variabel	Indikator	Correlated Item - Total Correlation	Keterangan
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,466	Valid
	KK2	0,409	Valid
	KK3	0,490	Valid
	KK4	0,549	Valid
	KK5	0,434	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas dalam tabel 3 berikut:

Tabel 3
Uji Realibilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya kepemimpinan (GK)	0,629	Reliabel
Kompensasi (KP)	0,823	Reliabel
Disiplin kerja (DK)	0,823	Reliabel
Kepuasan kerja (KK)	0,712	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK) terhadap kepuasan kerja (KK):

Tabel 4
Regresi Linier Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	Std. Error	Std. Coefficients
Konstan	0,502	0,325	
Gaya kepemimpinan (GK)	0,230	0,084	0,215
Kompensasi (KP)	0,513	0,092	0,559
Disiplin kerja (DK)	0,187	0,079	0,257

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

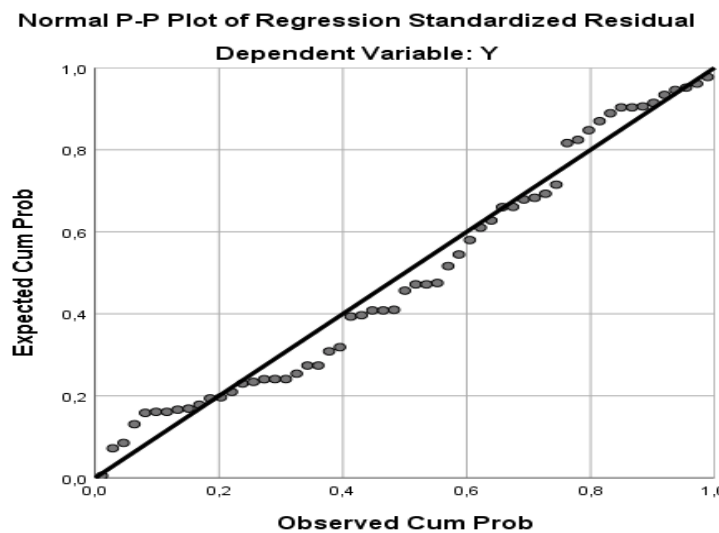
Dari Tabel 4 di atas didapatkan model regresi linier berganda sebagai berikut: $KK = 0,502 + 0,230 GP + 0,513 KP + 0,187 DK$. Nilai konstanta sebesar 0,502. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK) bernilai konstan, maka variabel kepuasan kerja (KK) akan sebesar 0,502 satuan, Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (GK) sebesar 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (GK) mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,230 satuan dengan asumsi variabel kompensasi (KP) dan disiplin kerja (DK) dalam keadaan konstan, Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (KP) sebesar 0,513. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (KP) mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,513 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (GK) dan disiplin kerja (DK) dalam keadaan konstan, Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (KP) sebesar 0,187. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja (DK) mengalami peningkatan atau penurunan sebesar satu satuan, maka variabel kepuasan

kerja juga akan mengalami peningkatan atau penurunan yaitu sebesar 0,187 satuan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (GK) dan kompensasi (KP) dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengujian normalitas pada penelitian ini adalah Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sedangkan Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data Primer Diolah (2023)
 Gambar 3
 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas

Dari grafik *normal probability plot* diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
 Uji Multikolinieritas

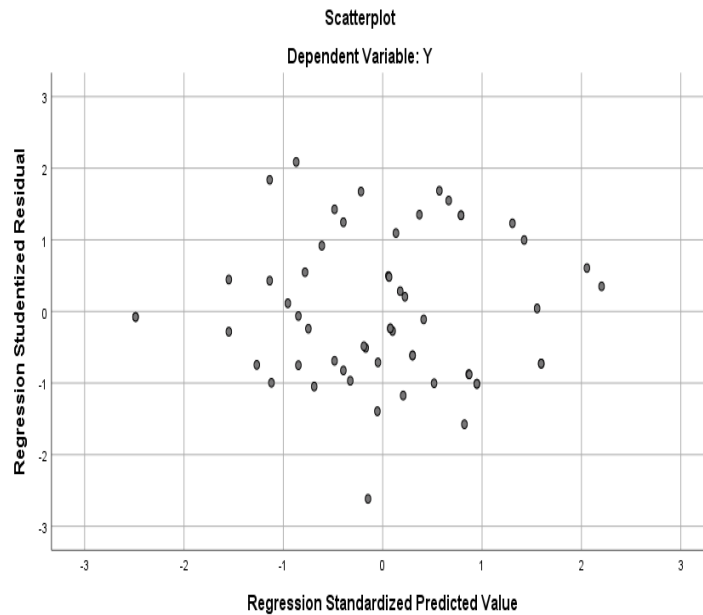
Variabel	Koefisien Regresi	Standardized Coefficients
Gaya kepemimpinan (GK)	0,798	1,252
Kompensasi (KP)	0,482	2,076
Disiplin kerja (DK)	0,416	2,404

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

menunjukkan bahwa dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut. Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas dan Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidak samaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID) dengan kriteria sebagai berikut. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dan Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data Primer Diolah (2023)
Gambar 4
 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model regresi adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menentukan apakah model regresi yang diusulkan layak untuk digunakan. Uji kelayakan model regresi dalam penelitian ini menggunakan uji F dan koefisien determinasi berganda (R^2).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK) terhadap kepuasan kerja (KK) pada penelitian ini dengan kriteria sebagai berikut. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka model regresi tidak layak digunakan dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi layak digunakan.

Tabel 6
Uji Kelayakan Model

	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	13,270	3	4,423	50,598	0,000 ^b
Residual	4,633	53	0,087		
Total	17,903	56			

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK) terhadap variasi (naik-turunnya) kepuasan kerja (KK).

Tabel 7
Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,861 ^a	0,741	0,727	0,29567

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK) terhadap kepuasan kerja (KK), dengan kriteria sebagai berikut. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka secara parsial gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (KK) sedangkan jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka secara parsial gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (KK). Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan (GK), kompensasi (KP), dan disiplin kerja (DK).

Tabel 8
Uji Hipotesis

Variabel	T	Sig.
Konstan	1,545	0,128
Gaya kepemimpinan (GK)	2,745	0,008
Kompensasi (KP)	5,551	0,000
Disiplin kerja (DK)	2,371	0,021

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, karena dari hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,008. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu "Gaya

kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Baba Rafi Internasional". Berdasarkan jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, seperti ditampilkan pada responden memberikan tanggapan dengan rata-rata tertinggi untuk pernyataan ketiga sebesar 3,84 serta semua pernyataan berkisar 3,42 sampai 3,84 yang termasuk dalam kategori setuju. PT Baba Rafi Internasional ini memberi peluang pada karyawannya untuk menyampaikan pendapat atau ide supaya Perusahaan lebih dapat berkembang pemimpin yang baik akan selalu memberikan peluang karyawannya untuk berperan dalam pengambilan Keputusan.

Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan pada variabel kompensasi, seperti ditampilkan pada Tabel 10 Halaman 64 tersebut responden memberikan tanggapan dengan rata-rata tertinggi untuk pernyataan pertama sebesar 3,91 serta semua pernyataan berkisar 3,25 sampai 3,91 yang termasuk dalam kategori setuju. Karyawan yang bekerja sesuai dengan kemampuannya maka PT Baba Rafi Internasional juga selalu mempertimbangkan untuk penghasilan yang di dapat atau kompensasi yang diberikan sesuai dengan giatnya, kesungguhan dan ketepatan bekerja akan mendapatkan kompensasi yang sesuai ada juga tunjangan yang diperoleh untuk liburan supaya karyawan lebih semangat dalam bekerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan. Kompensasi finansial yang diberikan oleh PT Baba Rafi Internasional meliputi gaji, bonus, tunjangan, dan asuransi. Sedangkan kompensasi non finansial yang diberikan oleh PT Baba Rafi Internasional meliputi adanya program wisata, kantin, dan tempat ibadah. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diterimanya akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan berkontribusi lebih besar bagi perusahaan.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan pada variabel disiplin kerja, seperti ditampilkan pada Tabel 11 Halaman 65 tersebut responden memberikan tanggapan dengan rata-rata tertinggi untuk pernyataan kedua sebesar 4,04 serta semua pernyataan berkisar 3,28 sampai 4,04 yang termasuk dalam kategori setuju. Disiplin dalam waktu ketepatan dalam bekerja sesuai dengan ketentuan jam bekerja yang ditetapkan karyawan juga bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan sehingga dapat membantu PT Baba Rafi Internasional lebih maju dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan adanya pengawasan yang ketat sehingga lebih disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan. Disiplin kerja yang diterapkan di PT Baba Rafi Internasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini berdasarkan jawaban responden yang mayoritas memberikan penilaian setuju terhadap pernyataan pada variabel disiplin kerja yang diukur dengan indikator kehadiran karyawan, pelaksanaan tugas, disiplin peraturan, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang disiplin akan lebih puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan olah statistik dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Baba Rafi Internasional.

Keterbatasan

Keterbatasan yang ada pada penelitian ini dapat menjadi rujukan atau pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain Responden penelitian hanya 57 karyawan PT Baba Rafi Internasional. Hasil penelitian dapat berbeda apabila penelitian melibatkan lebih banyak responden dengan karakteristik yang bervariasi, atau melibatkan perusahaan yang bergerak di bidang usaha yang berbeda, dalam memilih jawaban yang disediakan penulis, karena sifat jawaban kuesioner tertutup, responden hanya dapat memilih salah satu dari pilihan jawaban yang sudah ditentukan.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diajukan antara lain: (1) PT Baba Rafi Internasional perlu terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan, hal ini dapat dilakukan salah satunya dengan memberikan pelatihan kepemimpinan kepada para manajer dan supervisor. Pelatihan tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang berbagai gaya kepemimpinan dan bagaimana menerapkannya secara efektif (2) PT Baba Rafi Internasional perlu memperhatikan pemberian jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan, seperti pemberian tahunan dan bonus kinerja, asuransi kesehatan, serta yang bersifat non-finansial, seperti pelatihan dan perkembangan jenjang karier, lingkungan kerja yang positif, dan fasilitas kerja yang memadai. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa kompensasi yang diberikan adil dan kompetitif dengan perusahaan lain, menyesuaikan kompensasi dengan tingkat kinerja karyawan, serta memberikan kompensasi yang lebih beragam (3) PT Baba Rafi Internasional perlu terus meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan sosialisasi peraturan perusahaan secara berkala kepada karyawan, melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, serta memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang belum diteliti pada penelitian ini, misalnya variabel budaya perusahaan, lingkungan kerja, atau faktor-faktor lainnya agar memperoleh simpulan yang lebih baik daripada penelitian ini, serta penggunaan metode statistik lainnya sehingga menghasilkan hasil lainnya yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abid, M dan D. Andi. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi. *Jenius: Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(1): 11-21.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press. Medan.
- Anshory, A dan M. Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Bormasa, M. F. 2022. *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. Pena Persada. Banyumas.
- Darwin, M., M. R. Mamondo, S. A. Sormin, Y. Nurhayati, H. Tambunan, D. Sylvia, I. M. D. M. Adnyana, B. Prasetyo, P. Vianitati, dan A. A. Gebang. 2021. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Media Sains Indonesia. Bandung.
- Dewi, D. P dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unpam Press. Tangerang.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ubhara Manajemen Press. Surabaya.

- Hardani, N. H. Auliya, H. Andriani, R. A. Fardani, J. Ustiawaty, E. F. Utami, D. J. Sukmana, dan R. R. Istiqomah. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Ilmu Group. Yogyakarta.
- Herispon dan N. S. Firdaus. 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tapung Kabupaten Kampar. *Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. 13(1): 31-40.
- Mamahani, J. H. F, W. A. Areros., dan S. A. P. Sambul. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado. *Journal Productivity*. 3(2): 193-198.
- Mukminin, A, A. Habibi, L. D. Prasojo, dan L. Yuliana. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. UNY Press. Yogyakarta.
- Muslim, M. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Asji Jakarta. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*. 24(1): 123-134.
- Mustika, L. S. dan Oktavianti. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis (JMOB)*. 1(1): 79-85.
- Nuryadin, D., Tohirin, dan Ilhamdi. 2019. *Perilaku Organisasi Modern*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Qomariah, N. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)*. Pustaka Abadi. Jember.
- Ratnasari, D., Rahayuningsih, dan V. Yovita. 2021. Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Warisan Eurindo Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*. 9(1): 45-53.
- Rinda, R. T., H. Maulana, dan T. Fitriani. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*. 11(1): 145-153.
- Rosalina, L., R. Oktarina, Rahmiati, dan I. Saputra. 2023. *Buku Ajar Statistika*. Muharika Rumah Ilmiah. Padang.
- Sastrohadiwiryo, S dan A. H. Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Septyarini, E dan O. B. Tupen. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada KSP CU Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 4(4): 987-999.
- Sihabudin., D. Wibowo, S. Mulyono, J. W. Kusuma, I. Arofah, B. A. Ningsi, E Saputra, R. Purwasih, dan Syaharuddin. 2021. *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. Pena Persada. Banyumas.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, R. Chairunnisah, M. R. Sari, E. Mahriani, R. Tanjung, D. Triwardhani, A. Haerany, A. Masyruroh, D. G. Satriawan, A. S. Lestari, O. Arifudin., Z. Rialmi, dan S. Putra. 2021. *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suroto. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Pancasakti Putra Kencana. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. 5(4): 1285-1292.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Syarif, S. H dan N. Hiya. 2021. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Restoran Sari Laut Nelayan Medan. *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen-Aceh*. 20(2): 8-14.
- Syarifuddin dan I. Al-Saudi. 2022. *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan SPSS*. Bobby Digital Center. Palangkaraya.