

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Sulis Tiana¹, Vivi Nila Sari², Muhammad Pondrinal³

Universitas Putra Indonesia "YPTK " Padang

e-mail: tianasulis301@gmail.com¹, vivinilasari3@gmail.com², m.pondrinal01@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik slovin dengan sampel sebanyak 69 orang. Teknik pengumpulan data melalui kuisioner yang telah diuji validitas dan realibilitasnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS) dengan menggunakan software SMART PLS 3.0. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja. Diduga Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai. Diduga Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai. Diduga Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Diduga Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract – This research aims to test how much influence leadership style and work motivation have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The population of this research is employees at the West Sumatra Provincial Education Office. The sampling technique in this research uses the Slovin technique with a sample of 69 people. The data collection technique is through a questionnaire whose validity and reliability have been tested. The data analysis technique in this research uses the Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS) method using SMART PLS 3.0 software. The research results show that it is suspected that leadership style has a significant effect on job satisfaction. It is suspected that compensation has a significant effect on job satisfaction. It is suspected that leadership style has a significant effect on employee performance. It is suspected that compensation has a significant effect on employee performance. It is suspected that job satisfaction has a significant effect on employee performance. It is suspected that leadership style has a significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. It is suspected that compensation has a significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.

Keyword: Leadership Style, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta sektor publik pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberi pelayanan yang baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Maka dari itu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari individu sumber daya manusia perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka masing-masing.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang perlu di kelola dengan baik oleh perusahaan. Di mana pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara

profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Namun kunci dari keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para karyawan salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Dalam Proses menciptakan kinerja yang efektif, kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran yang sangat krusial.

Organisasi harus mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja pegawai. Organisasi yang efektif harus mampu menemukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang telah direncanakan oleh organisasi. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu.

Sumber daya manusia yang baik akan mendorong suatu organisasi semakin maju dan berkembang. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut di harapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pegawai maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Ada beberapa cara yang dapat ditempuh untuk membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasi yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki kualitas tenaga kerja yang dimiliki yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim organisasi yang baik, adanya pemimpin yang baik serta kompensasi yang baik dan adil yang akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dalam bekerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja atau kepuasan pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi.

Upaya pemberdayaan sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh tersebut di kenal dengan istilah manajemen SDM. Jika di aplikasikan dengan akurat dan bijaksana, manajemen SDM mampu memaksimalkan kinerja sebuah organisasi sehingga perkembangannya dapat berjalan lebih pesat. Karena perannya yang cukup penting bagi perkembangan organisasi, memahami tentang SDM adalah hal yang wajib di lakukan oleh para pemilik organisasi dan karyawan HRD.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1].

Manfaat penilaian kinerja dapat mengetahui kinerja dari karyawan tiap tahunnya baik atau buruknya, berguna juga dalam memberikan kompensasi atau jenjang karir pada organisasi baik pula untuk mengetahui kesalahan dari pegawai yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja baik masalah intern maupun ekstern yang dapat menghambat laju perkembangan perusahaan. Penilaian kinerja juga bermanfaat dalam mengevaluasi kinerja, produktivitas organisasi serta unit kerja pada umumnya kemudian dapat pula mengetahui kinerja dari tiap-tiap individu pegawai pada tiap jabatan sehingga mengetahui penurunan atau peningkatan sehingga ketika dalam memberikan upah, promosi jabatan tidak ada yang merasa diperlakukan tidak adil. Manfaat penilaian kinerja dapat pula untuk mengetahui kondisi keuangan personalia maupun pegawai serta pelatihan pengembangan yang berguna bagi pegawai ketika melaksanakan tugas yang telah diberikan pelatihan dan pengembangan pegawai berguna bagi individu pegawai maupun bagi perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu. Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan [2].

Gaya Kepemimpinan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Dimana untuk mencapai tujuan tersebut pemimpin harus dapat menggerakkan karyawannya agar mereka bekerja dengan semangat untuk mencapai kinerja yang baik [3].

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan [4].

Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal [5].

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya [6].

Dinas Pendidikan adalah unit pelaksanaan pemerintah di bidang pendidikan yang berada di bawah naungan pemerintah daerah. Dipimpin oleh seseorang Kepala Dinas yang nantinya bertanggung jawab pada Bupati/Gubernur melalui sekretaris Daerah/Daerah Provinsi.

Orientasi pelayanan tahun 2020 adalah 83,75 pada orientasi pelayanan tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 61,04, selanjutnya pada orientasi tahun 2022 mengalami sedikit kenaikan menjadi 79,92. Kemudian integrasi pada tahun 2020 adalah 81,84 integrasi tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 60,38 selanjutnya integrasi pada tahun 2022 mengalami sedikit kenaikan menjadi 79,92. Kemudian Komitmen pada tahun 2020 adalah 87,44. Komitmen pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 66,54. Selanjutnya komitmen pada tahun 2022 mengalami kenaikan menjadi 91. Dan selanjutnya Disiplin pada tahun 2020 adalah 82,18 Disiplin tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 60,79. Dan Disiplin pada tahun 2022 mengalami sedikit kenaikan dari pada tahun 2021 yaitu 80,07.

Dapat disimpulkan bahwa permasalahan yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi

Sumatera Barat adalah masih kurangnya kinerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang di tetapkan di buktikan dengan data yang ada pada tabe l .1 yang menunjukkan kenaikan dan penurunan serta target yang belum tercapai. Hal ini terjadi karena kurangnya Gaya Kepemimpinan dan kompensasi serta kepuasan kerja kepada pegawainya.

METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang miliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 69 orang. Dikarenakan populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 69 orang. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti menjadikan seluruh populasi sebanyak 69 orang menjadi sampel pada penelitian ini.

2. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Convergent validity dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item score atau component score yang diestimasi dengan Soflware PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading factor 0,5 sarnpai 0,6 masih dapat diterirna. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel outer loading pada SmartPLS. Pada pengujian composite reliability ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel Composite reliability dan Cronbachs Alpha yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian Disriminant Validity dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji Disriminant Validity dengan membandingkan nilai akar dari Avrage Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [7].

3. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Tanda atau arah dalam jalur (path coefficient) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses bootstrapping (resampling method). Interpretasi nilai R2 sama dengan interpretasi R2 regresi linear, yaitu besarnya variability variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	69	100
2	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	69	100

Sumber: Hasil Survey, tahun 2024

B. Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu outer model dan inner model. Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,6.

1. Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi

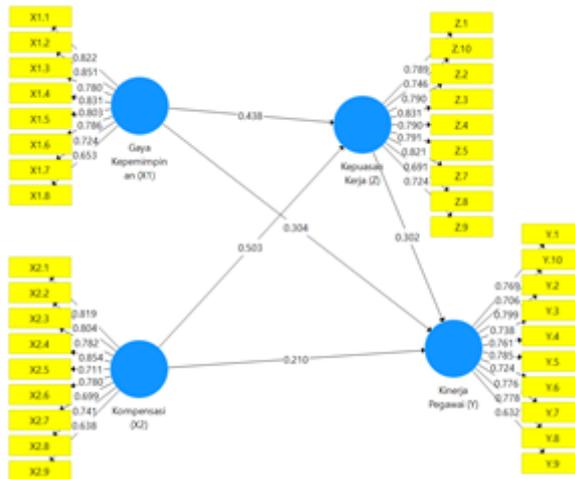
Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Outer Loadings Sebelum Eliminasi

2. Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Loadings Setelah Eliminasi

3. Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

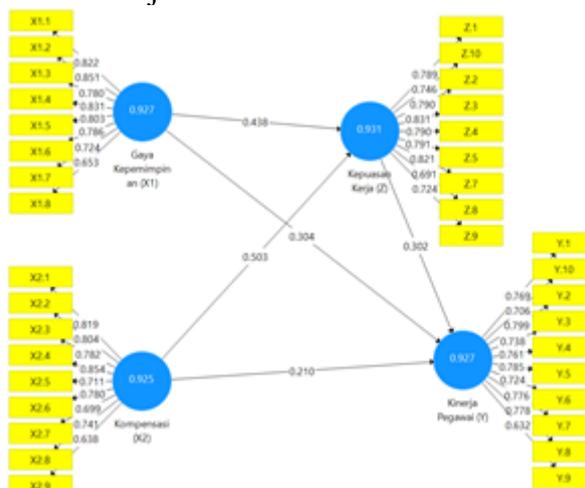
Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,614
Kompensasi (X2)	0,580
Kepuasan Kerja (Z)	0,602
Kinerja Pegawai (Y)	0,560

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

4. Penilaian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai crombach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai crombach alpha > 0,70.



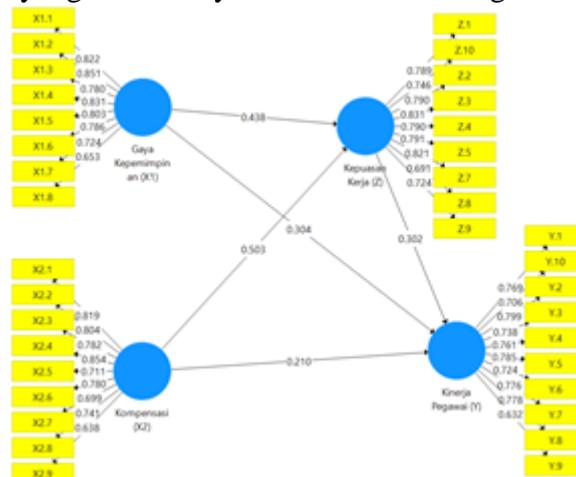
Gambar 3. Nilai Reliabilitas

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 5. di atas, telah ditemukan nilai *composite*

reliability dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau *reliable*.

5. Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 4. Struktural Model Inner

Berdasarkan Gambar 4. model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kepuasan Kerja} = 0,438 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,503 \text{ Kompensasi}$$

- Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0,304 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,210 \text{ Kompensasi} + 0,302 \text{ Kepuasan Kerja}$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,398 atau sebesar 39,8%, maka kontribusi variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 39,8% sisanya 60,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti beban kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompetensi.

Nilai *R-Square* variabel kepuasan kerja sebesar 0,488 atau sebesar sebesar 48,8%, maka kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 48,8% sisanya 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti beban kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kompetensi.

6. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik

atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural.

Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka yang berlaku pada dirinya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh [9] terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [10] terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh [11] terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan bawahannya agar mau dan bersedia mengarahkan kemampuannya untuk kepentingan organisasi. Sering kali dijumpai pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dan memerintahkan bawahan tanpa memperhatikan kepentingan bawahan. Hal ini dapat menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi. Dalam dunia usaha kepemimpinan sangat dibutuhkan dan diperlukan untuk semua tipe kegiatan usaha baik di lembaga pemerintahan ataupun di lembaga swasta. Pemimpin merupakan salah satu faktor penentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berhasil atau gagalnya suatu usaha dalam organisasi ditentukan oleh pemimpin. Dalam hal ini perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu mengarahkan, menggerakkan, dan mengembangkan usaha-usaha bawahan sesuai dengan sasaran organisasi. Sasaran tersebut dapat terwujud jika karyawan satu dengan lainnya mampu bekerja sama dengan koordinasi dengan pemimpin yang mampu menggerakkan dan mengarahkan anggotanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Mukmin, 2021) terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh [12] terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil dari suatu tindakan yang memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengelola kinerja pegawai sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [13] terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh [14] terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya pengembangan sumber daya manusia dan semangat kerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan strategis dan menyeluruh untuk mengelola orang, budaya tempat kerja, dan lingkungan untuk secara efektif berkontribusi dan produktif pada tujuan dan sasaran organisasi. Pengembangan sumber daya manusia memiliki peran yang vital dalam upaya mengarahkan, mendorong, memotivasi peningkatan/pengembangan kemampuan dan keterampilan para pegawai yang diimplementasikan pada pekerjaannya untuk mencapai keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh [14] terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Maka kinerja pegawai akan menurun melalui kepuasan kerja, kinerja pegawai semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Manfaat penilaian kinerja dapat mengetahui kinerja dari karyawan tiap tahunnya baik atau buruknya, berguna juga dalam memberikan kompensasi atau jenjang karir pada organisasi baik pula untuk mengetahui kesalahan dari pegawai yang dapat digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja baik masalah intern maupun ekstern yang dapat menghambat laju perkembangan perusahaan. Penilaian kinerja juga bermanfaat dalam mengevaluasi kinerja, produktivitas organisasi serta unit kerja pada umumnya kemudian dapat pula mengetahui kinerja dari tiap-tiap individu pegawai pada tiap jabatan sehingga mengetahui penurunan atau peningkatan sehingga ketika dalam memberikan upah, promosi jabatan tidak ada yang merasa diperlakukan tidak adil. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Pada hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Maka kinerja pegawai akan meningkat melalui kepuasan kerja, kinerja pegawai semakin meningkat apabila tidak

langsung dipengaruhi oleh kompensasi. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan para pegawai maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] 2020 Asanudin, "Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Sulaiman 1 , Asanudin 2," Vol. 6, No. 1, Pp. 13–14, 2020.
- [2] 2018 Siagian, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," Vol. 1, No. 1, Pp. 59–70, 2018.
- [3] 2019 Suharso, "Strategi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pln (Persero) Area Situbondo," Vol. 13, Pp. 20–25, 2019, Doi: 10.19184/Jpe.V13i1.10415.
- [4] Harahap, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja," Vol. 2, No. 1, Pp. 69–88, 2019.
- [5] 2022 Ratnawati, "Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah," Vol. 4, No. 1, Pp. 1–10, 2022.
- [6] 2018 Agathanisa, "Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)," Vol. 2, No. 4, Pp. 308–319, 2018.
- [7] S. Yamin, Smartpls 3. Amos & Stata. Bekasi: PT. Dewangga Energi Internasional, 2021.
- [8] 2023 Ritonga, "Sinar Ritonga Oleh : Sinar Ritonga , Robinson Sipahutar," Vol. 23, 2023.
- [9] 2023 Wibowo, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT . Perkebunan Nusantara II (Persero) Tanjung Morawa," Vol. 1, No. 02, Pp. 54–64, 2023.
- [10] 2020 Herawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta," Vol. 01, No. 10, Pp. 1–14, 2020.
- [11] 2020 Rosalina, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan," Vol. 10, Pp. 18–32, 2020.
- [12] 2019 Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung," J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi), Vol. 3, No. 2, Pp. 184–190, 2019, Doi: 10.31955/Mea.Vol3.Iss2.Pp18.
- [13] Ahmad, "No Titleהארץ," הכי קשה לראות את מה שבאמת לנגד העיניים , Vol. 3, No. 8.5.2017, Pp. 2003–2005, 2022.

- [14] Wiliam, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press)," *J. Adm. Bisnis*, Vol. 11, No. 2, P. 2021, 2021.
- [15] 2022 Sumiati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Niaga Nusa Abadi Subang," vol. 1, 2022.
- [16] H. Tanjung, "Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang menyadari bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam kegiatan petugas Berkaitan dengan pel," vol. 1, no. 1, pp. 46–58, 2018.
- [17] 2023 Afdal, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 6, no. 1, pp. 436–446, 2023.
- [18] Herry, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Paradig. J. Masal. Sos. Polit. dan Kebijak.*, vol. 25, no. 1, p. 20, 2021, doi: 10.31315/paradigma.v25i1.8562.
- [19] 2020 Habib, "Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan," *J. Manag. Digit. Bus.*, vol. 2, no. 3, pp. 128–138, 2022, doi: 10.53088/jmdb.v2i3.587.
- [20] 2019 Arifudin, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung," *J. Ilm. MEA (Manajemen, Ekon. Akuntansi)*, vol. 3, no. 2, pp. 184–190, 2019, doi: 10.31955/mea.vol3.iss2.pp18.
- [21] 2020 Syamsudin, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 2, pp. 1–18, 2020, doi: 10.47747/jnmpsdm.v1i2.91.
- [22] Setiadi, "Pengaruh kompensasi dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian packing di PT. Great Apparel Indonesia Sukabumi," vol. 03, no. 02, pp. 33–48, 2021.
- [23] Prasetyo, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 3, no. 1, pp. 21–30, 2019.
- [24] Herien, "Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement di Perwiratama Group," *J. Manaj. Teor. dan Terap. | J. Theory Appl. Manag.*, vol. 13, no. 1, p. 31, 2020, doi: 10.20473/jmtt.v13i1.14889.
- [25] 2020 Herawati, "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt jms jakarta," vol. 01, no. 10, pp. 1–14, 2020.
- Nasution, & Habra. (2022). Tingkat Kepuasan Nasabah dalam Penggunaan BSI Mobile (Studi Kasus Di Bank Syariah Indonesia KCP Medan Kampung Baru). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen*, 2(1), 42–46.
- Suhayati, Maulina, & Adji. (2022). Pengaruh Pemahaman Bertransaksi Menggunakan Webform BSI dan BSI Mobile terhadap Kepuasan Nasabah. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(6), 1681–1695. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i6.1054>
- Tjiptono. (2013). *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. January 2008, 3–4.
- Triyanti, Kaban, & Iqbal. (2021). Peran Layanan Mobile Banking Dalam Meningkatkan Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah Bank Syariah (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Tomang). *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(1), 51. <https://doi.org/10.24853/jmmb.2.1.181-192>
- Wahyudi, Umiyarzi, & Mapaza. (2022). Kepuasan Nasabah terhadap kualitas pelayanan Nasabah PT Bank Rakyat Indonesia Unit Tanjung Batu Cabang Kayu Agung. Pada masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 2(1), 103–112. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v2i1.55>