

Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado

Juliet Harliani Fransiska Mamahani
William Agustinus Areros
Sofia A. P. Sambul

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
Email : juliethfmamahani@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the influence of leadership and compensation on job satisfaction of employees of PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado. In this study using a quantitative research approach, with a sample of 40 respondents. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique. Data collection in this study was carried out using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. Data that has met the requirements to be analyzed, processed using the computer program SPSS version IBM 23. From the statistical test results, the results of the study indicate that leadership partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction, compensation has no effect on employee job satisfaction. And leadership and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction.*

Keywords: *Leadership, Compensation and Employee Job Satisfaction*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan sampel sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda. Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program computer SPSS versi IBM 23. Dari hasil pengujian secara statistic, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Dan Kepemimpinan dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau sering juga disebut karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya inilah yang dapat membuat sumber daya lain dapat berjalan.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk kemajuan bangsa dan negara. Sejalan dengan hal itu, Hasibuan (2005) menyatakan bahwa sumber daya manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal atau canggih tanpa adanya peran aktif sumber daya manusia tidak akan berarti apa-apa. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama

bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku utama yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pemikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan/ pegawai harus diciptakan sebaik-bainya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat (Hasibuan, 2005). Iklim organisasi yang ada pada suatu tempat kerja kantor/ perusahaan ikut mendukung terhadap kepuasan kerja bagi seorang karyawan. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan karyawan secara optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut, perusahaan dapat berupaya dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Banyak

faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya kepemimpinan yang baik, pemberian kompensasi yang sesuai.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2001). Kepuasan kerja memang menjadi salah satu unsur yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja seperti semangat, rajin, disiplin, dan lain sebagainya.

Menurut Rivai (2009:741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Menurut Thoha (2010:9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena dalam upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan pada sebuah perusahaan tidak terlepas dari peran pemimpin dalam perusahaan tersebut. Selain itu kepemimpinan merupakan kunci utama dalam menentukan keputusan dan tindakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Rumawas, W. 2015. *The Impacts of Humans Resource Development, Organizational Commitment and Compensation On Employee Performance (A Study Conducted at Sulut Bank North Sulawesi)*. Menjelaskan bahwa hasil penelitian dari variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi disini peneliti ingin mencoba melakukan penelitian mengenai variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dapatlah di rumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: (1) Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado? (2) Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado? (3) Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado?

Tujuan dari penelitian ini (1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado (2) Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado (3) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado

Kajian Pustaka Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan dalam mengelola organisasi apapun bentuknya diperlukan seseorang yang dipercayakan untuk memimpin. Dan untuk mencapai tujuan bersama harus ada suatu proses, dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin (menurut Kawengian, Areros, Wonokh) Untuk menjalankan organisasi bisnis terkini, mungkin dibutuhkan konsep dan teori diluar teori kepemimpinan arus utama seperti kepemimpinan karismatik dan kepemimpinan transformasional dengan berbagai variasi dalam pengimplementasiannya. Tidak semua teori kepemimpinan yang kita kenal dan yakini selama ini sebagai yang paling sesuai dan efektif, masih relevan untuk menggerakkan aktivitas bisnis (Pio, 2015). Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi orang lain atau sekelompok orang. Seorang pemimpin juga seorang yang aktif menyusun rencana-rencana, mengkoordinasi, serta melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan secara bersama-sama (Rumawas, 2015).

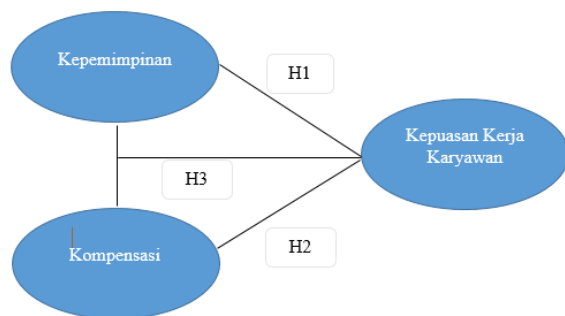
Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara langsung. Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (*Financial*) yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (*non-financial*) dari hasil kerja dalam hal pemberian tunjangan (Rumawas 2018). Hasibuan, (2014) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan, Mathis dan Jackson (2006) memberikan pendapat bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada di organisasi lain.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Menurut Suwatno (2008:187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multificated (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas (Turang, Pio dan Sambul, 2022).



Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Kerlinger (1973), menyatakan hipotesis adalah suatu pernyataan kira-kira atau suatu dugaan sementara mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel.

H1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado

H2. Terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado

H3. Terdapat pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado

Metode Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari pendekatan analisisnya di klasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang

berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi Wuling Motors Manado yang berjumlah 40 karyawan yang terdiri dari karyawan Tetap dan Mitra Kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Karena penelitian ini adalah bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner menggunakan metode skala Liker 1-5 dan kemudian di tabulasi dengan menggunakan analisis statistic lewat program komputer SPSS dengan langkah-langkah sebagai berikut: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Koefisien Korelasi Berganda, Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi, Uji T (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan).

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, variabel kepemimpinan (X1) memperoleh nilai rata-rata r hitung sebesar $0,506 > r$ tabel $0,312$, variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai rata-rata r hitung sebesar $0,542 > r$ tabel $0,312$ dan variabel kepuasan kerja karyawan (Y) memperoleh nilai rata-rata r hitung sebesar $0,669 > r$ tabel $0,312$. Dengan demikian pernyataan-pernyataan dari kuesioner variabel independen (kepemimpinan dan kompensasi) dan variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) semua dinyatakan valid, karena sesuai dengan teknik pengambilan r hitung $> r$ tabel, sehingga semua item tersebut dapat dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1) memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,744$. variabel kompensasi (X2) sebesar $0,741$ dan variabel kepuasan kerja (Y) sebesar $0,827$. Artinya adalah variabel X dan Y dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya, karena sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan bahwa instrument dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ dari $0,6$.

3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa pada kolom Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu $0,200 > 0,05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai korelasi antar variabel Independent yaitu kepemimpinan (X1) dan variabel Kompensasi (X2) mempunyai nilai output tolerance dari masing-masing variabel menunjukkan angka yang sama yaitu $0,998 > 0,1$ dan mempunyai nilai output VIF yang sama yaitu sebesar $1,002 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

5. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary									
					Change Statistics				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.639 ^a	.408	2.107	.408	12.766	2	37	.000	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Hasil *output* SPSS pada tabel *Model Summary* di atas menunjukkan bahwa nilai *Sig. F Change* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Kompensasi (X2) memiliki tingkat keeratan hubungan yang sangat signifikan dengan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Hal itu juga dapat di dukung dengan melihat nilai *Pearson Correlation* yang dimiliki sebesar 0,639 yang berarti nilai derajat hubungan antara variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel Kompensasi (X2) memiliki korelasi yang kuat terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

7. Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi		t	Sig
	B			
1 (Constant)	26.126		4.770	.000
Kepemimpinan	.361		4.026	.000
Kompensasi	-.172		-3.220	.003
F Hitung			12.766	
R Square			0,408	
Sign. F			0,000	

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 23 maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = (\text{Constant}) 26.126 + (X1) 0,361 + (X2) -0,172$. Dari variabel diatas di dapat F hitung sebesar 12,766 dengan taraf signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa probabilitas < taraf signifikansi yang ditolerir ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado.

8. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.376	2.107

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel diatas maka dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,408 yang artinya pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0,408% sedangkan sisanya 59,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian yang diteliti.

9. Uji t

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	26.126	5.477		4.770	.000
	Kepemimpinan	.361	.090	.510	4.026	.000
	Kompensasi	-.172	.053	-.408	-3.220	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh *t-hitung* untuk variabel Kepemimpinan sebesar 4,026 *t-tabel* sebesar 2,026 yang berarti bahwa nilai *t-hitung* lebih besar dari pada *t-tabel* ($4,026 > 2,026$). Dengan nilai *Sig.* $0,00 < 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima artinya “Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado”.

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh *t-hitung* untuk variabel Kompensasi sebesar -3,220 *t-tabel* 2,026 yang berarti bahwa nilai *t-hitung* lebih kecil dari pada *t-tabel* ($-3,220 < 2,026$). Dengan nilai *Sig.* $0,003 < 0,05$ artinya “Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado”

10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.345	2	56.673	12.766	.000 ^b
	Residual	164.255	37	4.439		
	Total	277.600	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan

Dari hasil pengujian di atas diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado sebesar $0,000 < 0,05$ artinya signifikan dan $f\text{-hitung } 12,766 > f\text{-tabel } 3,252$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado. Berdasarkan hasil analisis terhadap 40 responden Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado, maka pembahasan terhadap hasil penelitian sebagai berikut.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian mengenai kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Lasut, Tewel, Koleangan (2018) dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian kepemimpinan memberikan kontribusi nyata terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Endeka, Rumawas, Tumbel (2020) yang menemukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja

karyawan. Hal ini senada dengan penelitian dari Pohan, Pio dan Tatimu (2021), dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Menurut (Rumawas 2018) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara langsung. Biasanya kompensasi secara langsung berupa uang (*Financial*) yang diberikan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sedangkan kompensasi secara tidak langsung berupa penghargaan (*non-financial*) dari hasil kerja dalam hal pemberian tunjangan. Dengan demikian, hasil penelitian ini terjadi karena bentuk kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan adanya kompensasi yang baik dari perusahaan akan mendukung karyawan untuk lebih semangat bekerja. Ini juga mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk kompensasi agar dapat disesuaikan dengan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan serta upah dalam bentuk gaji atau bonus yang diberikan harus sesuai.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh kepemimpinan dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 40,8% sedangkan sisanya 59,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian yang diteliti. Hal ini didukung dengan penelitian Harahap dan Khair (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado. Namun demikian, penelitian ini berlawanan berbeda dengan hasil penelitian dari Sinollah dan baitulloh (2021) yang mendapati gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak memberikan pengaruh yang simultan terhadap kepuasan kerja karyawan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja Malang Raya.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan hal-hal sebagai berikut: (1) Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa variable Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado; (2) Penelitian ini menemukan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Artinya bahwa kompensasi berpengaruh negatif

terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Kumala Cemerlang Abadi (Wuling Motors) Manado; (3) Penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Referensi

- Endeka, R. F. Rumawas, W. Tumbel, T. 2020. *Worklife Balance dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu. Jurnal Prudictivity*. 1(5) 436-440
- Harahap, D. S., Khair. H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2(1) 69-88.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lasut, D. Y., Tewel, B., Koleangan, R. A. M. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut GO. *Jurnal EMBA Unsrat*, Vol. 6 No. 4 Hal. 2298-2307
- Pio, R. J. 2015. *Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*, Kalimantan Utara: Kepel Press
- Pio, R. J., Nimran, U., Alhabsji, T. dan Hamid, D. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Jurnal DeReMa*. Vol. 10(1), 23-60.
- Pohan, R. O., Pio, R. J. dan Tatimu, V. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Productivity*, 2(5), 403-407.
- Rivai, V. dan Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari teori kepraktik*. Jakarta- PT. Raya Gravindo
- Rumawas, W. 2015. The Impacts of Humans Resource Development, Organizational Commitment and Compensation On Employee Performance (A Study Conducted at Sulut Bank North Sulawesi). *International Journal of Humanities and Social Science Invention*. Unsrat: Manado. 4(8), 24-30.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Rumawas, W. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press)
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sinollah dan Ubaitulloh, M. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Malang Raya). *Dialektika Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 6(2), 79-88.
- Turang, A. C., Pio, R. J. dan Sambul, S. A. P. 2022. Dampak Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Perilaku Keinginan Keluar Karyawan Best Western Lagoon Manado. *Produvtivity*, 3(2), 113-119.