

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, AND CAREER DEVELOPMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN

Jul Rojis Tarigan¹, Destri Jessica Butar-Butar², Kristi Endah Ndilosa Ginting³, Mella Yunita⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3}, Universitas Tjut Nyak Dhien⁴
kristiendahndilosaginting@unprimdn.ac.id¹

ABSTRACT

This research was conducted at PTPN III (Persero), the purpose of this study was to determine the effect of leadership style, compensation, and career development on employee satisfaction at PTPN III (Persero). This study aims to determine whether leadership style, compensation, career development affect employee performance at PTPN III (Persero). The research approach used is qualitative, with this type of research is descriptive statistics, the population, as many as 250 employees and a sample of 84 employees. Data sources with questionnaires and data analysis techniques using IBM SPSS version 22.0. The results showed that leadership style affects employee satisfaction, compensation affects employee satisfaction, career development affects employee satisfaction, and leadership style, compensation, career development affect employee satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Compensation, and Career Development to Employee Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PTPN III (Persero), tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan pada PTPN III (Persero). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN III (Persero). Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan jenis penelitian ini adalah deskriptif statistik, jumlah populasi, sebanyak 250 karyawan serta sampel sebanyak 84 karyawan. Sumber data dengan kusioner dan teknik analisis data menggunakan IBM SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, dan gaya kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di dalam dunia kerja sebuah perusahaan berkembang pasti membutuhkan SDM yang cerdas dan handal untuk dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hal tersebut, lembaga pendidikan tinggi menekankan pendidikan kompetensi yang bertujuan menghasilkan mahasiswa cerdas dan handal yang diakui dengan baik dalam bidang komputer dan manajemen. Dengan kata lain, lembaga pendidikan tinggi bertekad untuk menghasilkan mahasiswa yang siap pakai di dunia kerja.

Kepuasan karyawan terhadap budaya kerja perusahaan. Amanah dalam budaya kerja memegang teguh kepercayaan yang diberikan, seperti berpegang teguh pada nilai moral dan etika. Kompeten dalam budaya kerja terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, seperti meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.

Gaya Kepemimpinan terhadap kemampuan mengambil keputusan. Harus bisa menjadi decision maker, decision maker itu harus cepat, tepat dan tidak asal-asalan. Kita harus bisa mengambil kesimpulan suatu hal dan memberikan petunjuk kepada bawahan.

Kompensasi terhadap upah atau gaji. Dalam komponen tetap dan komponen variabel, komponen tetap gaji pokok dan tunjangan tetap ditetapkan berdasarkan golongan yang mengacu kepada skala gaji sebagaimana tercantum pada gaji pokok dan tunjangan tetap tahun 2008. Komponen variabel tunjangan jabatan diberikan sebagai penghargaan dari perusahaan kepada karyawan dalam menjalankan fungsi jabatan dengan imbalan berupa uang yang diperoleh dari perhitungan evaluasi jabatan dengan menggunakan metode hay point yang mempertimbangkan beban kerja berdasarkan aspek know how, problem solving, dan accountability, kelas distrik/kebun/pks/rs dimana hasil perhitungan berupa poin jabatan.

Pengembangan karir terhadap informasi tentang berbagai peluang promosi. Dalam proses promosi kepala divisi/biro/bagian/distrik/manajer tidak dibenarkan untuk menghunjuk langsung pelaksana tugas jabatan, sebelum dilakukan seleksi tingkat perusahaan terhadap calon-calon yang telah lulus seleksi di tingkat divisi/biro/bagian/distrik/unit kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan PTPN III

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di PTPN III?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di PTPN III?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan karyawan di PTPN III?

4. Bagaimana gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh secara silmutan terhadap kepuasan karyawan di PTPN III?

Tinjauan Pustaka

Pengertian Kepuasan Karyawan

Menurut Hasibuan (2003:202) menjelaskan kepuasan karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. (Sumber: Jurnal Administrasi Bisnis 38 (2), 2016).

Indikator Kepuasan Karyawan

1. Kesesuaian Pekerjaan
Setiap pegawai menginginkan pekerjaan yang sesuai dengan ekspektasinya, atau setidaknya sesuai dengan perjanjian kontrak kerjanya. Memberikan pekerjaan yang berlebihan dan di luar bidangnya bisa membuat kepuasan karyawan menurun. Hal ini tentu akan mengganggu produktivitas karyawan dan mempengaruhi kinerja yang lain.
2. Rasa Cinta Terhadap Pekerjaan
Pada dasarnya, setiap orang akan mencari pekerjaan yang paling sesuai dengan kemampuannya. Artinya, mereka harus menerima setiap risiko pekerjaan yang mungkin terjadi. Kondisi psikologis ini dapat mempengaruhi tingkat kepuasannya yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas.
3. Budaya Kerja Perusahaan

Budaya kerja perusahaan sangat mempengaruhi kepuasan karyawan. Budaya kerja perusahaan berkaitan dengan bagaimana cara setiap individu untuk berinteraksi, menyampaikan pendapat, hingga menerima kritik dan apresiasi.

4. Etos Kerja

Etos kerja datang dari diri masing-masing pekerja. Namun, perusahaan juga memiliki peran dalam memperbaiki etos kerja pegawai. Caranya adalah dengan membuat aturan dan kebijakan yang mampu mendisiplinkan pekerja. (Sumber: <https://store.sirclo.com/blog/indikator-kepuasan-kerja/>)

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan menurut pendapat Soekarso (2010), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. (Sumber : JABE (Journal of Applied Business and Economic) 3 (3), 161-169, 2017).

Indikator Gaya Kepemimpinan

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.
Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi.
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.
3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. (Sumber: <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>)

Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Milkovich dan Newman (2005 : 6) adalah mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan. (Sumber: Purwanto S Katidjan, Suharno Pawirosuanto, Albertus Isnaryadi)

Indikator Kompensasi

1. **Upah atau gaji**
Adalah basis bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. **Upah** pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan **gaji** biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. **Insentif**
Adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. **Tunjangan**

Adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

(Sumber: <https://www.akuntansilengkab.com/bisnis/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/>)

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Bambang M. Yani (2012), mendefinisikan pengembangan karir adalah sebagai berikut: “Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. (Sumber: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis 15 (1), 2015)

Indikator Pengembangan Karir

1. Perlakuan yang adil dalam karir

Perlakuan yang adil itu hanya bisa terwujud apabila kriteria promosi didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif, rasional, dan diketahui secara luas dikalangan karyawan.

2. Kepedulian para atasan langsung

Para karyawan pada umumnya mendambakan keterlibatan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para karyawan pada umumnya mengharapkan bahwa mereka memiliki akses kepada informasi

tentang berbagai peluang untuk dipromosikan.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

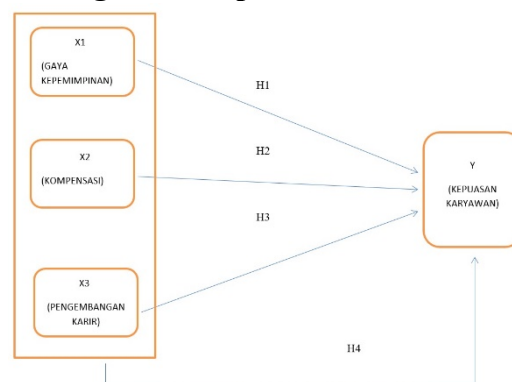
Pendekatan yang tepat digunakan dalam hal menumbuhkan minat para karyawan untuk pengembangan karir adalah pendekatan fleksibel dan proaktif.

(Sumber: <https://konselor.id/main/tips/indikator-pengembangan-karir.html>)

Teori Pengaruh

No	Nama Peneliti/tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
1	Ndaru Prasastono 2012	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Kompensasi Y1: Motivasi Kerja Karyawan	Hasil penelitian dari pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan hotel muria semarang terdapat pengaruh
2	Anita Tria Puspitasari, Elva Nuraina, Supri Wahyudi Utomo 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (PT. PDAM Luwu Tirta Kabupaten Magetan)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Kompensasi X3: Lingkungan Kerja Y1: Disiplin Kerja Karyawan.	Hasil penelitian dari pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan adalah gaya
3	Anastasia Febbyani dan Ronnie Resdianto Masman 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Kompensasi X3: Lingkungan Kerja Y1: Kinerja Karyawan	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PTPN III

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PTPN III

H3: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada PTPN III

H4: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pengembangan Karir berpengaruh

terhadap kepuasan karyawan pada PTPN III

METODE PENELITIAN

Pendekatan, Jenis, dan Sifat Penelitian.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan hal penting yang harus disusun sebelum seorang peneliti melaksanakan sebuah penelitian. Pendekatan penelitian ini memiliki manfaat yaitu mempermudah atau membantu menjawab atau menentukan rumusan masalah. Sehingga pendekatan penelitian ini harus seimbang dan sesuai dengan kebutuhan dan keperluan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Hal ini perlu disesuaikan dan juga dipilih dengan tepat karena proses analisis data di dalam sebuah penelitian harus sesuai dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Pada dasarnya, ada tiga metode pendekatan penelitian. Pertama adalah pendekatan penelitian metode kualitatif, kemudian metode kuantitatif, dan juga metode campuran atau *mixed-method*.

Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berfokus pada pembuktian hipotesis nonangka bersifat deskriptif. Dalam penelitian kualitatif cenderung menggunakan observasi dan penelitian dalam pembuktiannya. Metode Penelitian Kualitatif adalah filsafat postpositivisme. Digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (lawan eksperimen), dimana peneliti sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan).

Sifat Penelitian

Penelitian kualitatif tidak selalu bertujuan untuk mencari sebab akibat terjadinya sesuatu, tetapi lebih berupaya memahami situasi tertentu untuk sampai

pada suatu kesimpulan objektif, penelitian kualitatif berupaya mendalami dan menerobos gejalanya dengan menginterpretasikan masalah atau menyimpulkan kombinasi dari berbagai arti permasalahan sebagaimana disajikan oleh situasinya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PTPN III dan waktu penelitian pada tanggal 29 Agustus 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi PenelitianPopulasi dalam penelitian dapat memiliki arti keseluruhan dari objek penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PTPN III (Persero) yang terdaftar dalam badan usaha milik negara (BUMN) sebanyak 250 pada Devisi SDM.

Sampel Penelitian

Pengertian dari sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili populasi karena memiliki karakteristik yang sama. Peneliti menggunakan sampling dengan metodesimple random sampling. Teknik simple random sampling adalah teknik yang paling sederhana. Caranya adalah sampel diambil secara acak, tanpa memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. Dalam metode random sampling, peneliti akan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Dari rumus Slovin yang digunakan, ditentukan jumlah populasi adalah 250 orang, setelah dilakukan dengan perhitungan slovin maka di dapat jumlah sampel sebanyak 83,33 atau dibulatkan menjadi 84 orang.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode slovin.

Rumus Slovin: $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$

n = jumlah sampel

$$= 250 / (1 + 250 \times (0,1^2))$$

N = jumlah populasi
 $= 250/3$
 e = batas kesalahan/toleransi
 n = 84 orang

Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui prosedur yang sistematis dan secara efisien dapat dilakukan untuk memperoleh data yang akurat dan realistis.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dimana sumber data primer adalah kuesioner dan Wawancara sedangkan sekunder melalui studi dokumentasi seperti data tabel mutasi.

1. Data Primer Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dilakukan dengan pembagian kuesioner.
2. Data sekunder adalah berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti tabel mutasi.

Sumber Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika penulis tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang tidak bisa diharapkan dari responden.

1. Kuesioner yang dilakukan penulis dalam penelitian ini berbentuk tertutup atau terstruktur, yaitu kuesioner yang berisi pertanyaan dan

dilengkapi dengan jawaban Selanjutnya, penulis akan melakukan penyebaran angket kuesioner setelah data terkumpul sesuai dengan sampel penelitian, data tersebut diolah untuk disidentifikasi dan dibandingkan dengan teori yang ada, kemudian penulis menarik kesimpulan.

2. Wawancara adalah percakapan dua orang atau lebih yang berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan mengumpulkan data-data berupa informasi.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

No.	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya	Indikator Gaya Kepemimpinan: Kemampuan mengambil keputusan Kemampuan memotivasi Kemampuan komunikasi Kemampuan mengendalikan bawahan	Likert
2.	Kompensasi (X2)	Kompensasi adalah segala hal yang diterima karyawan baik berupa fisik maupun non-fisik	Indikator Kompensasi: Upah atau gaji Insentif Tunjangan Fasilitas	Likert
3.	Pengembangan Karir (X3)	Pengembangan karir adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan	Indikator Pengembangan Karir: Perilaku yang adil dalam karir Kepedulian para atasan langsung Informasi tentang berbagai peluang promosi Adanya minat untuk dipromosikan	Likert
4.	Kepuasan Karyawan (Y)	Kepuasan karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya	Indikator Kepuasan Karyawan: Kesesuaian pekerjaan Rasa cinta terhadap pekerjaan Budaya kerja perusahaan Kebijakan reward dan punishment	Likert

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Model Penelitian

Model penelitian adalah analisis Regrest linear berganda. Regrest linear berganda merupakan model regrest yang

melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi berganda, pengujian ini harus dipenuhi agar penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias.

Berikut penjelasan mengenai uji tersebut:

1. Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak.
2. Uji multikolinearitas ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak dalam model regresi.
3. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya.
4. Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (Adjusted R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh keseluruhan variabel bebas atau independen dapat menjelaskan variabel terikat atau dependen.

Uji Hipotesis Penelitian (Simultan dan Parsial)

Pengujian hipotesis adalah langkah prosedur statistik yang memungkinkan peneliti dapat menggunakan data sampel guna menarik kesimpulan tentang suatu populasi.

Uji hipotesis penelitian terbagi dua, yaitu:

1. Uji Parsial

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

2. Uji Simultan

Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Perkebunan Nusantara III (Persero) atau PTPN III (Persero) , merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Holding Perkebunan yang bergerak di bidang pengelolaan, pengolahan dan pemasaran hasil komoditi perkebunan. Komoditi perkebunan yang diusahakan adalah kelapa sawit, karet, tebu, teh, kopi, kakao, tembakau, aneka kayuan, buah-buahan dan aneka tanaman lainnya. Saat ini PT Perkebunan Nusantara III (Persero) telah memiliki Brand Nasional produk Hilirisasi Komoditi perkebunan dengan nama “Nusakita” disamping beberapa brand lain yang dimiliki oleh Anak Perusahaan dari PTPN Group.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jul Rojis Tarigan dan Destri Jessica Butar-Butar, karakteristik responden PTPN 3 di

Medan dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Responden PTPN 3 di Medan didominasi oleh laki-laki, dengan persentase sebesar 62,2%-93,0%. Hal ini menunjukkan bahwa PTPN 3 masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki.

2. Usia

Responden PTPN 3 di Medan didominasi oleh responden berusia 31-40 tahun, dengan persentase sebesar 35%-45%. Hal ini menunjukkan bahwa PTPN 3 memiliki tenaga kerja yang relatif muda dan produktif.

3. Pendidikan

Responden PTPN 3 di Medan memiliki tingkat pendidikan yang beragam, mulai dari SMA/SMK hingga S1/S2. Namun, responden dengan pendidikan SMA/SMK masih mendominasi, dengan persentase sebesar 50,8%-62,2%.

4. Jabatan

Responden PTPN 3 di Medan didominasi oleh responden dengan jabatan sebagai pekerja lapangan, dengan persentase sebesar 59,6%-70,2%. Hal ini menunjukkan bahwa PTPN 3 masih memiliki banyak tenaga kerja yang bekerja di lapangan.

Karakteristik responden PTPN 3 di Medan tersebut dapat memberikan gambaran umum tentang profil tenaga kerja di perusahaan tersebut. Karakteristik tersebut dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk menyusun strategi dan kebijakan yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia.

Penjelasan Responden Atas Variabel Penelitian

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
-----	------------	-----	----	----	---	----

1	Atasan saya mengajak karyawannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	1	2	5	58	18
2	Atasan saya meminta saran dari karyawannya sebelum mengambil keputusan	1	2	7	50	24
3	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai target produksi	-	1	-	55	28
4	Saya suka bekerja pada perusahaan yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kemampuan	-	1	1	42	39
5	Saya selalu memberikan masukan ke orang lain secara apa adanya tanpa menutup-nutupi	1	1	6	45	26
6	Saya menerima masukan dari orang lain secara terbuka	1	1	1	45	36
7	Pemimpin saya membuat para bawahan tidak merasa canggung ketika berbicara kepadanya	1	1	2	53	27
8	Pimpinan di instansi tempat saya bekerja selalu memberikan tindakan tegas bagi bawahan yang melakukan pelanggaran	1	3	1	53	26
9	Upah yang diterima memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	2	-	2	41	39
10	Peningkatan gaji pokok dinilai dari lamanya karyawan bekerja	2	8	10	33	31
11	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan	1	-	5	56	22

	saya					
12	Saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif	2	2	1	49	30
13	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	1	2	1	54	26
14	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan	2	1	6	47	28
15	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.	2	-	7	43	32
16	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai	2	-	1	38	43
17	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai	2	-	-	35	47
18	Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan didasarkan pertimbangan yang objektif	1	1	3	49	30
19	Saya diberikan perhatian khusus terhadap pengembangan karir	1	2	10	46	25
20	Pimpinan memberikan motivasi kepada saya agar saya bisa mengembangkan karir	1	-	-	52	31
21	Perusahaan menyediakan informasi mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu	-	1	1	57	25
22	Peluang karir yang ada diumumkan	1	1	3	50	29

	secara terbuka					
23	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan	-	1	3	38	32
24	Program pengembangan karir yang diberikan perusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya	1	-	1	49	33
25	Saya puas dengan kesesuaian pekerjaan yang saya terima dengan keinginan atau kemauan saya	1	-	2	43	38
26	Saya puas dengan kesesuaian tugas pekerjaan saya saat ini dengan keahlian dan pengalaman saya	1	-	1	49	33
27	Saya melaksanakan pekerjaan yang dibebankan dengan sungguh-sungguh	1	-	-	59	24
28	Saya memahami pekerjaan yang sedang saya laksanakan	-	1	-	46	37
29	Saya mendapatkan Reward jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	1	-	4	57	22
30	Saya mendapatkan punishment jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu	-	1	3	50	30
31	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target	-	1	3	48	32
32	Saya mampu menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan	1	-	3	53	27

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengaruh Gaya Kepemimpinan	84	13,00	40,00	33,8929	3,59054
Kompensasi	84	8,00	35,00	29,5357	4,35599
Pengembangan Karir	84	10,00	40,00	34,3571	3,88275
Kepuasan Karyawan	84	10,00	40,00	34,1667	3,82078
Valid N (listwise)	84				

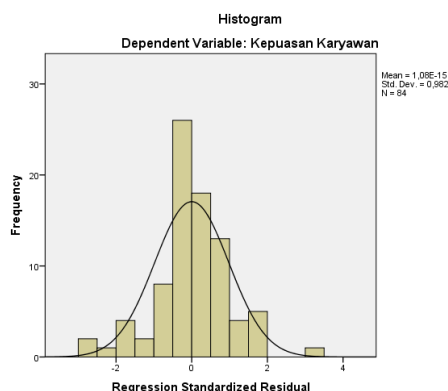
Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Statistik Deskriptif menunjukkan nilai minimum variabel gaya kepemimpinan (X1) yaitu 13 dan maximum adalah 40, nilai mean sebesar 33,8929 dan standar devition sebesar 3,59054. Nilai minimum variabel kompensasi (X2) yaitu 8 dan maximum adalah 35, nilai mean sebesar 29,5357 dan standar devition sebesar 4,35599. Nilai minimum variabel pengembangan karir (X3) yaitu 10 dan maximum adalah 40, nilai mean sebesar 34,3571 dan standar devition sebesar 3,88275. Nilai minimum variabel kepuasan karyawan (Y) yaitu 10 dan maximum adalah 40, nilai mean sebesar 34,1667 dan standar devition 3,82078.

Uji Asumsi Klasik

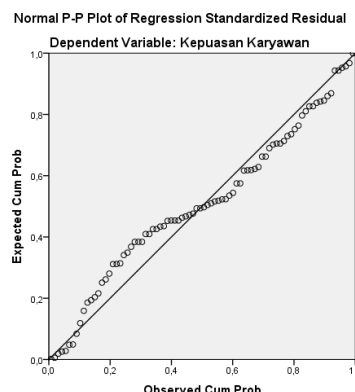
Uji Normalitas

Dalam mendeteksi berdistribusi normal atau tidak yaitu:



Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Grafik Histogram menunjukkan data rill membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri ataupun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Grafik Normalitas P-P Plot terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Secara statistik menggunakan Kolmogorov Smirnov

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean
	,0000000
	Std. Deviation
	1,91936228
Most Extreme Differences	Absolute
	,108
	Positive
	,063
	Negative
	-,108
Test Statistic	,108
Asymp. Sig. (2-tailed)	,017 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Uji Normalitas Kolmogorov menunjukkan sig 0,017 > 0,05. Dengan demikian dari hasil uji Kolmogorov Smirnov ialah data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pengaruh Gaya Kepemimpinan	,258	3,883
Kompensasi	,381	2,624
Pengembangan Karir	,284	3,521

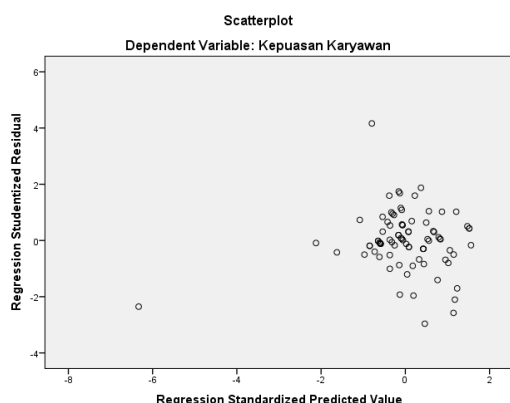
Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel gaya kepemimpinan

sebesar $0,258 > 0,01$, kompensasi sebesar $0,381 > 0,01$ dan pengembangan karir sebesar $0,284 > 0,01$. Sedangkan nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $3,883 < 10$, kompensasi sebesar $2,624 < 10$ dan pengembangan karir sebesar $3,521 < 10$. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari probabilitas signifikansinya, jika nilai signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Uji Gletjer

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	3,961	2,090		1,895	,062

Pengaruh Gaya Kepemimpinan	,150	,118	,141	1,277	,205
Kompensasi	-,046	,080	-,052	-,572	,569
Pengembangan Karir	,770	,104	,783	7,426	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Uji Gletjer nilai signifikan $0,205 > 0,05$, $0,569 > 0,05$, dan $0,000 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.
1 (Constant)	3,961	2,090		1,895	,062
Pengaruh Gaya Kepemimpinan	,150	,118	,141	1,277	,205
Kompensasi	-,046	,080	-,052	-,572	,569
Pengembangan Karir	,770	,104	,783	7,426	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

$$Y = 3,961 + 0,150 X_1 + 0,046 X_2 + 0,770 X_3 + e$$

Dapat diartikan bahwa:

1. Constant 3,961 menunjukkan nilai kinerja bernilai 3,961.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,150 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kepuasan Karyawan sebesar 0,150 yang artinya jika Gaya Kepemimpinan naik sebesar 1 satuan maka Kepuasan Karyawan akan meningkat sebesar 0,150 dengan asumsi bahwa variabel independen lain konstan.
3. Variabel Kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,046 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Karyawan sebesar 0,046 yang artinya jika Kompensasi naik sebesar 1 satuan

maka Kepuasan Karyawan akan meningkat sebesar 0,046 dengan asumsi bahwa variabel independen lain konstan.

4. Variabel Pengembangan Karir memiliki koefisien regresi sebesar 0,770 yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara variabel Pengembangan Karir (X3) terhadap Kepuasan Karyawan sebesar 0,770 yang artinya jika Pengembangan Karir naik sebesar 1 satuan maka Kepuasan Karyawan akan meningkat sebesar 0,770 dengan asumsi bahwa variabel independen lain konstan.

Koefisien Determinasi

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi hipotesis, yaitu:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.738	1,95502

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Koefisien determinasi menghasilkan 0,738% atau 73.8% Kepuasan Karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pengembangan Karir sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebanyak 27%.

Uji Hipotesis Penelitian Simultan Dan Parsial (Uji F)

Pengujian statistik F pada pengujian hipotesis secara simultan apakah mempunyai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	905,899	3	301,966	79,005	,000 ^b
Residual	305,768	80	3,822		
Total	1211,667	83			

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Kompensasi, Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung (79,005) > F tabel (1,663) dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, berarti Ho ditolak dan Ha diterima

yaitu secara simultan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan pada PTPN III.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,961	2,090			1,895	,062
Pengaruh Gaya Kepemimpinan	,150	,118	,141		1,277	,205
Kompensasi	-,046	,080	-,052		-,572	,569
Pengembangan Karir	,770	,104	,783		7,426	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) 84-3-1-80 adalah sebesar 1,664. Dengan demikian hasil dari pengujian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 1,277 < 1,664 dan signifikan diperoleh 0,205 > 0,05, berarti bahwa Ho diterima dan Ha ditolak yaitu tidak signifikan secara parsial Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan pada PTPN III.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 0,572 < 1,664 dan signifikan diperoleh 0,569 > 0,05, berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu signifikan secara parsial Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada PTPN III.
3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis secara parsial diperoleh nilai t hitung > t tabel atau 7,4326 < 1,664 dan signifikan diperoleh 0,000 > 0,05, berarti bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu signifikan secara parsial Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan pada PTPN III.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis tidak signifikan secara parsial diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $1,277 < 1,664$ dan signifikan yang diperoleh $0,205 > 0,05$, berarti tidak signifikan secara parsial Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan pada PTPN III.

Hasil penelitian ini yang memberikan kesimpulan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan pada perusahaan PTPN III. Hal ini berarti pengaruh gaya kepemimpinan tidak akan memberikan dampak positif pada peningkatan kepuasan karyawan. Setiap karyawan memiliki karakteristik atau jati diri yang berbeda dengan pemberian gaya kepemimpinan kepada karyawan maka tidak memastikan kepuasan karyawan dapat membaik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis tidak signifikan secara parsial diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $0,572 < 1,664$ dan signifikan yang diperoleh $0,569 > 0,05$, berarti tidak signifikan secara parsial Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada PTPN III.

Hasil penelitian ini yang memberikan kesimpulan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada perusahaan PTPN III. Hal ini berarti kompensasi tidak akan memberikan dampak positif pada

peningkatan kepuasan karyawan. Setiap karyawan memiliki karakteristik atau jati diri yang berbeda dengan pemberian kompensasi kepada karyawan maka tidak memastikan kepuasan karyawan dapat membaik

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil perhitungan pengujian hipotesis tidak signifikan secara parsial diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $0,572 < 1,664$ dan signifikan yang diperoleh $0,569 > 0,05$, berarti tidak signifikan secara parsial Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan pada PTPN III.

Hasil penelitian ini yang memberikan kesimpulan bahwa Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak adanya Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan pada perusahaan PTPN III. Hal ini berarti pengembangan karir tidak akan memberikan dampak positif pada peningkatan kepuasan karyawan. Setiap karyawan memiliki karakteristik atau jati diri yang berbeda dengan pemberian pengembangan karir kepada karyawan maka tidak memastikan kepuasan karyawan dapat membaik.

PENUTUP

Kesimpulan

Beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan pengujian hipotesis tidak signifikan secara parsial diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $1,277 < 1,664$ dan signifikan yang diperoleh $0,205 > 0,05$, berarti tidak signifikan secara parsial Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Karyawan pada PTPN III.
2. Hasil perhitungan pengujian hipotesis tidak signifikan secara parsial

diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $0,572 < 1,664$ dan signifikan yang diperoleh $0,569 > 0,05$, berarti tidak signifikan secara parsial Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada PTPN III.

3. Hasil perhitungan pengujian hipotesis tidak signifikan secara parsial diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $0,572 < 1,664$ dan signifikan yang diperoleh $0,569 > 0,05$, berarti tidak signifikan secara parsial Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan pada PTPN III.
4. Hasil pengujian diperoleh nilai F hitung $(79,005) > F$ tabel $(1,663)$ dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara simultan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan pada PTPN III. Uji determinasi menghasilkan $0,738\%$ atau 73.8% Kepuasan Karyawan dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pengembangan Karir sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebanyak 27% .

Saran

Saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti. Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Karyawan.
2. Bagi PTPN III. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PTPN III untuk mengevaluasi Kepuasan Karyawan dengan memperhatikan faktor Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

Kompensasi, Pengembangan Karir di dalam perusahaan.

3. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia. Sebagai tambahan jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat menjadi referensi bagi program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya. Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah peneliti ini di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Melayu SP. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta
- Kadarisman (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi 1. Jakarta : Rajawali Pers
- Milkovich, G. T. and Newman, J. M.. (2005). Compensation (8th ed.). Boston: McGraw-Hill
- Muhammad Yani (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Mitra Kencana
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 1(3), 739-749.
- Soekarso, Agus Sosro. 2010. Teori Kepemimpinan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Thoha, M. (2007). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.

<https://store.sirclo.com/blog/indikator-kepuasan-kerja/>

<https://konselor.id/main/tips/indikator-pengembangan-karir.html>

<https://www.akuntansilengkap.com/bisnis/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/>

<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>