

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Empiris Pada Karyawan Bank Dana Rakyat Sentosa Magelang)**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nilam Puspitasari

NIM. 18.0101.0140

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2025**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menyebabkan perubahan luar biasa dalam persaingan, produksi, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia, dan penanganan transaksi antara perusahaan dengan pelanggan dan perusahaan dengan perusahaan lain. Persaingan yang bersifat global dan tajam menyebabkan terjadinya penurunan laba yang diperoleh perusahaan-perusahaan yang memasuki persaingan tingkat dunia. Termasuk pada perusahaan lembaga keuangan mikro perusahaan berlomba-lomba dalam hal menciptakan dan mempertahankan debitur yang loyal. Prasetiyo et al. (2020). Kemampuan perusahaan harus diarahkan agar dapat terus berkembang dan selalu inovatif mengembangkan kecakapan para karyawan serta mampu mengelola setiap perubahan yang terjadi dalam team work dan koordinasi. Keberhasilan tersebut tergantung pada keinginan dan kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan akan dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan dapat bersaing dengan para pesaing Rahma (2022). Untuk meningkatkan daya saing, perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal diperlukannya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh

aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian perusahaan, adalah kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Manajerial et al. (2023) kepuasan kerja adalah sesuatu yang dapat dirasakan oleh karyawan baik rasa senang ataupun tidak senang yang berkaitan dengan pekerjaan berdasar atas imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Kepuasan kerja menurut Aini (2020) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan dan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti gaya kepemimpinan. Menurut Hutahaean, (2022) kepemimpinan adalah sebuah perilaku yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Pembentukan seperti yang diharapkan oleh perusahaan tergantung gaya kepemimpinan, Dengan demikian dapat dikatakan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan untuk memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi

masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya Prasetiyo et al. (2020). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Prasetiyo et al. (2020) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Aritonang (2023) menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan,

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya dari segi aspek gaya kepemimpinannya, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti lingkungan kerjanya. Menurut Sulistyawati et al., 2022 lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawaimengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Manajemen (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian

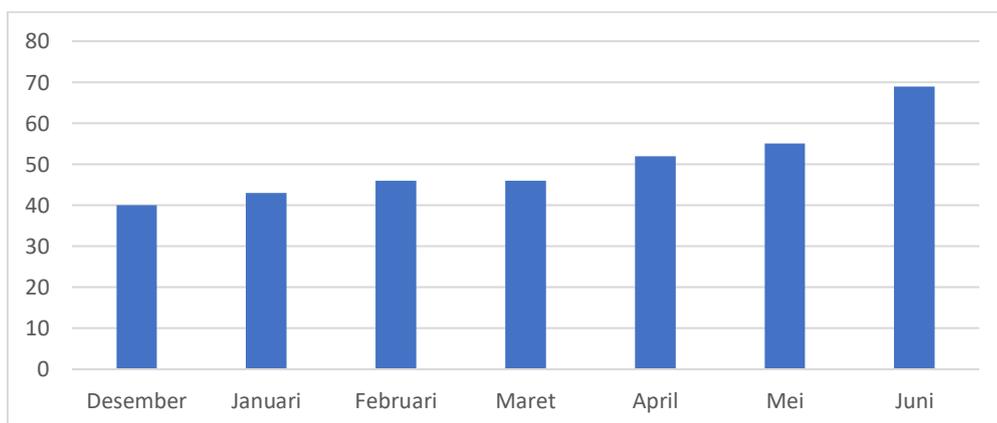
yang dilakukan oleh Astuti (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat tidak hanya dari segi aspek lingkungan kerjanya, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti kompensasi. Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan tentunya membutuhkan namanya kompensasi atau imbalan. Kompensasi yang cukup dan adil menjadi harapan bagi karyawan. System kompensasi yang diatur secara baik akan mempengaruhi semangat dalam hal produktivitas bekerja karyawan. Kompensasi diartikan sebagai pendapatan yang berbentuk uang, baik barang langsung maupu tidak langsung sebagai tanda imbalan dari perusahaan Saputra (2021). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rahma et al. (2022) yang menyatakan bahwa dalam penelitiannya variabel kompensasi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja pegawai, namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatife dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Semua karyawan yang bekerja tentunya memiliki harapan yang tinggi tidak hanya terhadap kepuasan kerja, tetapi juga terhadap kompensasi. Kepuasan kerja karyawan berarti karyawan menikmati pekerjaannya disisi lain, kepuasan kerja dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Fenomena yang terjadi saat ini adalah adanya peningkatan bonus atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan periode bulan Januari 2025 pada

Bank Dana Rakyat Sentosa di Magelang yang terletak di Jalan Ruko Metro Square Blok B14 Jl. Bambang Sugeng, Metro Square B14 Mertoyudan.

Peneliti tertarik meneliti terkait kepuasan kerja dan faktor -faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ,khususnya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi karena dirasa karyawan dalam bekerja merasakan kenyamanan dapat dilihat dari perspektif lingkungan kerjanya yaitu team dalam target perbulannya selalu mencapai target dan tujuan perusahaan, dan dapat dilihat dari perspektif gaya kepemimpinan ditempat bekerjanya dapat membangkitkan semangat serta dapat membangun produktivitas dalam bekerja untuk mencapai target, dapat dilihat dalam perspektif kompensasi karyawan perusahaan memberikan peningkatan bonus atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan periode bulan Januari 2025. Olehkarna itu karyawan harus bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki maka secara otomatis karyawan dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.



Gambar 1.1 Grafik Bonus Karyawan Bank Dana Rakyat Sentosa Periode Desember 2024 -Juni 2025

Berdasarkan Gambar 1.1, grafik tersebut menunjukkan bahwa bonus mengalami peningkatan dari bulan Desember hingga Juni 2025. Hal itu diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menarik dilakukan di Bank Dana Rakyat Sentosa Magelang. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Bank Dana Rakyat Sentosa Magelang)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang akan diteliti, adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dijabarkan sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Praktis

Harapan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas manajemen dalam mengatasi permasalahan yang ada didalam keberlangsungan perusahaan untuk memaksimalkan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Akademis

- a. Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat permasalahan yang berkaitan dengan pengembangan di bidang penelitian dalam hal pemasaran khususnya yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja , dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Penelitian ini dapat digunakan untuk media dan saran ketika mengembangkan ilmu pengetahuan dan sebagai bahan literatur agar dapat menambah wacana baru untuk dunia akademis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi

Fritz Heider yang menjadi tokoh utama pencetus awal teori atribusi, teori ini berkaitan dengan tingkah laku individu maupun seseorang, dalam teori ini, menjelaskan bahwa adanya proses terkait pemilihan kita pada penyebab atau motif dari hasil perilaku seseorang. Hal ini tentu saja berdasarkan orang dalam menjelaskan dasar dari perilaku orang lain maupun dirinya sendiri dari luar ataupun dalam, dengan keadaan tertentu yang berpengaruh pada perilaku seseorang (Luthans, 2020). Maulida (2024) atribusi merupakan suatu proses penilaian tentang penyebab yang dilakukan individu setiap hari terhadap berbagai peristiwa dengan atau Tanpa disadari. Fritz Heider membagi sumber atribusi menjadi dua, yang pertama atribusi internal yang menjelaskan tingkah laku seseorang yang berasal dari orang yang bersangkutan dan disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku). Dan yang kedua atribusi eksternal dimana tingkah laku seseorang berasal dari situasi lingkungan maupun dari luar diri orang yang bersangkutan.

Peneliti menggunakan teori atribusi karena ingin mengetahui karakter atau perilaku seseorang dapat dilihat pada variable gaya kepemimpinan, mengetahui lingkungan kerja dapat dilihat terhadap

peristiwa di sekitar mereka dan memahami apa penyebab terjadinya peristiwa yang dialami. Orang dalam menjelaskan dasar dari perilaku orang lain maupun dirinya sendiri dari luar dapat dilihat apakah terkait dengan kompensasi. Peristiwa yang dialami dan dapat mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi untuk organisasi atau perusahaan.

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Robbins (2022) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang mewakili perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja terhadap jumlah yang mereka pikirkan. Luthans (2020:39) menyatakan kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan, dalam keadaan ini, ada atau tidak tampak konvergen antara batasan layanan karyawan dan tingkat penyimpangan layanan finansial dan non-finansial. Sudaryo (2018) kepuasan kerja adalah sesuatu yang dapat dirasakan oleh karyawan baik rasa senang ataupun tidak senang yang berkaitan dengan pekerjaan berdasar atas imbalan yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan definisi para ahli tersebut, maka dapat disintesis bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan mengenai hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan kepada suatu pekerjaan yang diterima pekerja dari perusahaan tersebut. Seorang karyawan dapat merasa puas ataupun tidak puas kepada pekerjaannya yang bersifat individu. Robbins (2017:44) mengemukakan jika kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh sebagian faktor dibawah ini:

a. *Mentally Challenging*

Menunjukkan karyawan lebih suka membagikan kesempatan mereka menggunakan seluruh kemampuan secara leluasa untuk menuntaskan sesuatu pekerjaan yang diberikan.

b. *Equitable Rewards*

Karyawan berharap kebijakan organisasi dan peluang promosi pada sistem pembayaran adil serta sesuai dengan harapan. Jika upah dibayar dengan adil, yaitu sesuai dengan kondisi pekerjaan, sesuai dengan keahlian karyawan, serta sesuai dengan standar dapat terciptanya kepuasan kerja.

c. *Supportive Working Conditions*

Untuk mendapatkan rasa nyaman karyawan selalu memperhatikan lingkungan kerja. Karyawan tidak menyukai sarana kerja yang tidak menyenangkan serta berisiko untuk menjamin keselamatan jiwanya. Karyawan menginginkan suasana lingkungan kerja yang dekat dengan suasana di rumah.

d. *Supportive Colleagues*

Karyawan bekerja tidak selalu untuk uang ataupun imbalan materi. Sebagian besar karyawan, bekerja bertujuanenuhi kebutuhan komunikasi sosial. Dukungan aktif dari teman kerja akan memberikan kepuasan kerja. Sikap kepemimpinan juga pengaruhi kepuasan kerja karyawan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Pangestu (2022) gaya kepemimpinan transformasional sebagai kapasitas seorang pemimpin untuk secara efektif memasukkan unsur-unsur seperti kreativitas, ketekunan, energi positif, dan intuisi, sekaligus menunjukkan kepekaan terhadap karyawan, sedangkan menurut Fitriana et, al (2024). Kepemimpinan transformasional adalah sebagai bentuk kepemimpinan yang paling efektif karena kemampuannya menginspirasi orang untuk mencapai tujuan yang sebelumnya tidak dapat dicapai, memprioritaskan kenyamanan karyawan, memberikan kesempatan pelatihan, dan menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Menurut Pangestu (2022) mendefinisikan gaya kepemimpinan transformasional sebagai kapasitas seorang pemimpin untuk secara efektif memasukkan unsur-unsur seperti kreativitas, ketekunan, energi positif, dan intuisi, sekaligus menunjukkan kepekaan terhadap karyawan. Pendekatan kepemimpinan ini bertujuan untuk mewujudkan tujuan organisasi maupun berpengaruh signifikan terhadap tenaga kerja. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok Herawati (2020). Sedangkan menurut Utami et al.,(2023) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan,

mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan sedangkan menurut

Berbeda dengan (Rivai 2020) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi dan masyarakat. Gaya kepemimpinan transformasional Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut .Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan,
- b. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana,
- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati,

- d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai. Pegawai yang puas akan lebih loyal terhadap organisasi, sehingga dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai. Kepuasan kerja pegawai bersifat dinamis, artinya dapat berubah sewaktu-waktu. Pada suatu waktu pegawai bisa saja mengalami ketidakpuasan, namun setelah adanya perbaikan oleh manajemen organisasi, pegawai akan dapat menjadi puas. Oleh karena itu, organisasi diuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi.

Menurut Sulistyawati et al., (2022) Lingkungan kerja adalah suatu sistem yang mempengaruhi bagaimana orang berperilaku dan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada

disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2022) dapat dibagi menjadi 2 kategori dasar yakni; Lingkungan Kerja Fisik merupakan segala sesuatu yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja seseorang dan memberi pengaruh langsung dan tidak langsung bagi pekerjaannya. Misalnya; ketinggian meja dan kursi yang akan mempengaruhi ergonomis pekerja, suasana kerja yang aman didalam bergerak dan tingkat keributan suara dari luar dan dalam ruangan. Lingkungan Kerja non-fisik merupakan segala keadaan yang mungkin terjadi di tempat kerja seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara psikologis. Misalnya; hubungan kerja antara pekerja dengan atasan, bawahan dan termasuk rekan kerjanya.

5. Kompensasi

Niken Herawati (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi kerja yang baik yakni sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan

Kompensasi adalah balas jasa yang diberi perusahaan pada karyawan yang bersifat finansial ataupun non finansial menurut Hasibuan (2021). Kompensasi adalah semua yang didapat karyawan sebagai ungkapan balas jasa kepada mereka. Pendapat Turangan (2023) kompensasi yaitu sebagai seluruh upah yang diberikan kepada seseorang untuk balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Berdasarkan definisi pendapat para ahli tersebut, dapat disintesis kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sebagai wujud balas jasa atas kinerjanya, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi dapat berwujud uang maupun sarana yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya.

Harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi jika kompensasi mempunyai nilai yang berbeda pada tiap-tiap penerimanya, Memberikan rasa keadilan serta tingkat pekerjaan yang dibebankan atau berdasarkan risiko yang akan diambil, dikarenakan setiap orang memiliki kebutuhan, keinginan serta pendapat yang berbeda-beda. selain faktor kuantitatif. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yang diberikan Hasibuan (2021) dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- c. Serikat buruh/ organisasi karyawan
- d. Produktivitas kerja karyawan
- e. Undang-undang pemerintah dan Keppres
- f. Biaya hidup (Cost of living)

- g. Kedudukan jabatan karyawan
- h. Pendidikan dan pengalaman kerja
- i. Kondisi perekonomian sosial
- j. Jenis dan sifat pekerjaan

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo et al. (2020) tentang gaya kepemimpinan, komitmen organisasional, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah *simple random sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah instrumen pengujian yang dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi Linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Herawati (2020) tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Tes untuk penelitian ini menggunakan koefisien korelasi, determinasi dan regresi linier. Kesimpulan dari penelitian ini, ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Yusuf (2020) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai sebanyak 47 orang pegawai dengan sampel penelitian

yaitu seluruh sebanyak 31 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2022) tentang pengaruh kompensasi, komunikasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 sampel dengan metode sensus. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Penelitian ini merupakan penelitian dengan kausalitas dengan teknik kuantitatif. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa secara simultan kompensasi, komunikasi, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan komunikasi dan beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2021) tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan berjumlah 94 . Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner dengan skala 1 sampai 10. Teknik

analisa data penelitian ini dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa, kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Herawati (2020) Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Hal ini sesuai dengan teori atribusi dimana teori berdasarkan orang dalam menjelaskan dasar dari perilaku orang lain maupun dirinya sendiri dari luar ataupun dalam, dengan keadaan tertentu yang berpengaruh pada perilaku seseorang (Luthans, 2020). Dimana seseorang yang berasal dari orang yang bersangkutan dan disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku). Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Risa (2022) yang mengemukakan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Sulistyawati et al., (2022) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu

udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sesuai dengan teori atribusi dimana teori atribusi internal yang menjelaskan tingkah laku seseorang yang berasal dari orang yang bersangkutan dan disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku). Hal ini sesuai dengan teori atribusi dimana teori berdasarkan orang dalam menjelaskan dasar dari perilaku orang lain maupun dirinya sendiri dari luar ataupun dalam, dengan keadaan tertentu yang berpengaruh pada perilaku seseorang. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Manajemen et al. (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

Handoko (2020) kompensasi adalah semua yang didapat karyawan sebagai ungkapan balas jasa kepada mereka. Pendapat Manajerial (2023) kompensasi yaitu seluruh upah yang diberikan kepada seseorang untuk balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan teori atribusi dimana teori berdasarkan orang dalam menjelaskan dasar dari perilaku orang lain maupun dirinya sendiri dari luar ataupun dalam, dengan keadaan tertentu yang berpengaruh pada perilaku seseorang (Luthans, 2020). Dimana seseorang yang berasal dari orang yang bersangkutan dan disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku). Peneliti menggunakan teori atribusi karena ingin mengetahui karakter atau perilaku seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka dan memahami apa penyebab terjadinya peristiwa yang dialami. . Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rahma et al. (2022)

yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

H1: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan

Herawati (2020) Gaya kepemimpinan adalah suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Hasibuan (2021:170) Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi". Hal ini sesuai dengan teori atribusi dimana teori berdasarkan orang dalam menjelaskan dasar dari perilaku orang lain maupun dirinya sendiri dari luar ataupun dalam, dengan keadaan tertentu yang berpengaruh pada perilaku seseorang (Luthans, 2020). Dimana seseorang yang berasal dari orang yang bersangkutan dan disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku). peneliti menggunakan teori atribusi karena ingin mengetahui karakter atau perilaku seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka dan memahami apa penyebab terjadinya peristiwa yang dialami. Dengan memahami apa penyebab peristiwa yang dialami, dapat mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi untuk organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik sangat ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya diisyaratkan untuk memiliki pemimpin handal yang mampu mengantisipasi masa depan organisasi dan mengambil peluang dari perubahan yang ada sehingga dapat mengarahkan organisasi untuk sampai pada tujuannya Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Risa (2022) yang mengemukakan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

H2:Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan

3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Sulistyawati et al., (2022) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Hal ini sesuai dengan teori atribusi dimana teori atribusi internal yang menjelaskan tingkah laku seseorang yang berasal dari orang yang bersangkutan dan disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku).

Hal ini sesuai dengan teori atribusi dimana teori berdasarkan orang dalam menjelaskan dasar dari perilaku orang lain maupun dirinya sendiri dari luar ataupun dalam, dengan keadaan tertentu yang berpengaruh pada

perilaku seseorang (Luthans, 2020). Dimana seseorang yang berasal dari orang yang bersangkutan dan disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku). Peneliti menggunakan teori atribusi karena ingin mengetahui karakter atau perilaku seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka dan memahami apa penyebab terjadinya peristiwa yang dialami. Dengan memahami apa penyebab peristiwa yang dialami, dapat mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi untuk organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.

Robbins (2022) Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam organisasi, kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja organisasi tempat dimana dia bekerja Robbins (2022). Bentuk kepuasan kerja pegawai akan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri pegawai Oleh karena itu, organisasi di tuntut untuk selalu mampu berinovasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi organisasi. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Manajemen et al. (2020) yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

H3:Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan

4. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Menurut Handoko (2020) kompensasi adalah semua yang didapat karyawan sebagai ungkapan balas jasa kepada mereka. Pendapat Manajerial (2023) kompensasi yaitu seluruh upah yang diberikan kepada seseorang untuk balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Hal ini sesuai dengan teori atribusi dimana teori berdasarkan orang dalam menjelaskan dasar dari perilaku orang lain maupun dirinya sendiri dari luar ataupun dalam, dengan keadaan tertentu yang berpengaruh pada perilaku seseorang (Luthans, 2020). Dimana seseorang yang berasal dari orang yang bersangkutan dan disebabkan oleh sifat-sifat atau disposisi (unsur psikologis yang mendahului tingkah laku). Peneliti menggunakan teori atribusi karena ingin mengetahui karakter atau perilaku seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka dan memahami apa penyebab terjadinya peristiwa yang dialami. Dengan memahami apa penyebab peristiwa yang dialami, dapat mengetahui bagaimana kepuasan kerja karyawan memberikan kontribusi untuk organisasi atau perusahaan.

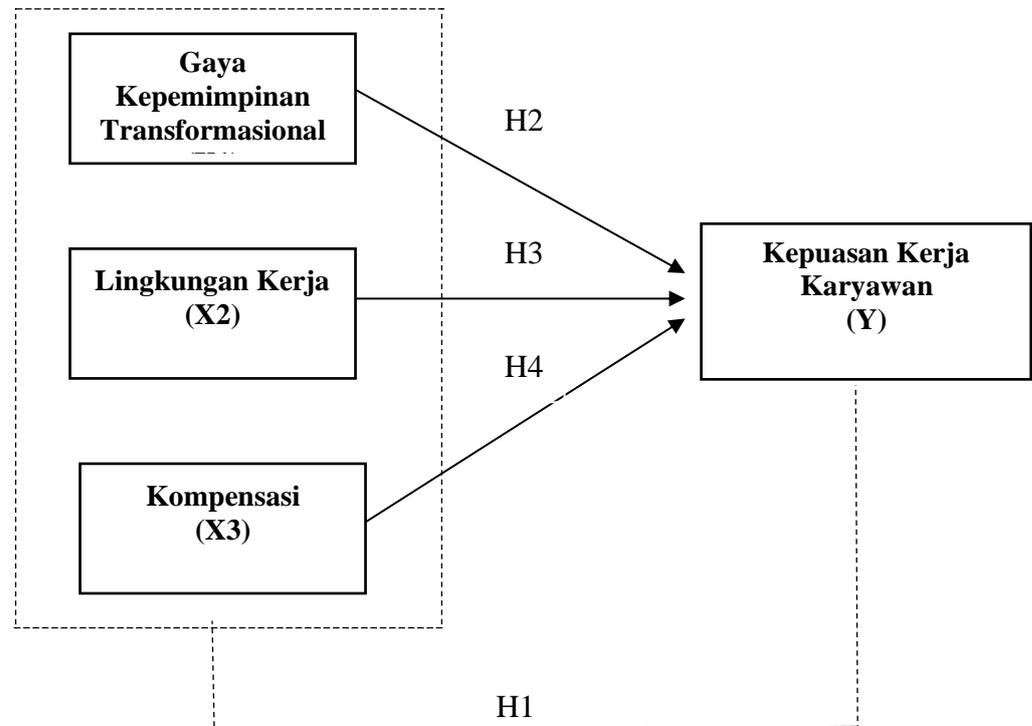
Harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi jika kompensasi mempunyai nilai yang berbeda pada tiap-tiap penerimanya, memberikan rasa keadilan serta tingkat pekerjaan yang dibebankan atau berdasarkan risiko yang akan diambil, dikarenakan setiap orang memiliki kebutuhan, keinginan serta pendapat yang berbeda-beda Handoko (2020). Olehkarna itu dapat perusahaan harus memperhatikan kompensasi segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sebagai wujud balas jasa atas kinerjanya, untuk kepentingan perusahaan. Hal ini didukung

penelitian yang dilakukan oleh Rahma et al. (2022) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

H4:Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan

D. Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Dana Rakyat Sentosa Magelang. Kerangka pemikiran mengenai penelitian ini dengan variabel independen yaitu *Gaya Kepemimpinan (X1)*, *Lingkungan Kerja (X2)*, *Kompensasi (X3)* dan variabel dependen yaitu *Kepuasan Kerja Karyawan (Y)*.



Gambar 2.1. Model Penelitian

- > : Pengaruh Parsial
 - - - - -> : Pengaruh Simultan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek yang memiliki sifat serta karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti lalu ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2021). Jadi populasinya tidak hanya terdiri dari manusia saja namun juga objek dan subjek alam lainnya. Selain itu, populasi tidak hanya sekedar jumlah pada objek atau subjek yang diteliti, namun juga mencakup semua sifat atau sifat dari subjek ataupun objek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Dana Rakyat Sentosa Magelang yang berjumlah 104 karyawan.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari sebuah populasi atau karakteristik. Seorang peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi Ketika populasi yang di teliti besar, misalnya saja karena waktu yang terbatas, tenaga yang kurang dan keterbatasan dana yang juga mempengaruhi maka seorang peneliti bisa menggunakan sampel yang telah diambil dari populasi tersebut, yang di pelajari dari sampel kesimpulannya dapat diterapkan pada populasi. Metode pemilihan sample menggunakan sampel jenuh

karena seluruh populasi yang ada yaitu 104 karyawan dijadikan saampel

B. Jenis Data dan Sumber Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang didapatkan dari karyawan Bank Dana Rakyat Sentosa Magelang. Data primer yaitu data yang diperoleh sendiri dari peneliti atau data asli yang digunakan untuk menjawab risetnya secara. Sumber data dikumpulkan melalui kuisisioner yang telah dibagikan kepada konsumen dengan memakai teknik *survey*. Responden diminta untuk menjawab beberapa pertanyaan yang telah tertera dalam kuesioner.

C. Definisi Oprasional

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi responden terkait sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang mewakili perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja terhadap jumlah yang mereka pikirkan .Menurut Prawira (2020) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Menyenangi Pekerjaan
- b. Kesesuaian Kerja
- c. Lingkungan Kerja
- d. Pemerhatian Karyawan
- e. Prestasi Kerja

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan persepsi responden mengenai tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas dimana pemimpin transformasional dapat mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan, dan dapat menghadapi masalah dengan cara-cara baru mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan kelompok. Menurut Prawira (2020) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Karisma
- b. Pertimbangan Individual
- c. Stimulasi Intelektual
- d. Inspirasional

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah persepsi responden terkait sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, suhu udara, keamanan bekerja, penerangan dan lain-lain. Menurut Sulistyawati et al., (2022) terdapat indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a. Kebersihan
- b. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan
- c. Hubungan sesama rekan kerja

d. Kebisingan

4. Kompensasi

Kompensasi adalah persepsi responden terkait semua yang didapat karyawan sebagai ungkapan balas jasa kepada mereka. Menurut Prawira (2020) indikator kompensasi kerja sebagai berikut:

e. Loyalitas

f. Upah dan gaji

g. Tunjangan

h. Kebutuhan rasa aman

i. bonus

D. Metode Pengukuran Variabel

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah survei. Alat dalam pengumpulan data menggunakan angket (kuisisioner). Menurut Sugiyono (2024), kuisisioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penelitian ini menggunakan kuisisioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan yang diberikan disediakan oleh peneliti. Adapun pertanyaan yang diberikan kepada responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja diukur menggunakan skala likert. Skala ini diasanya digunakan untuk mengukur setuju dan tidaknya suatu pertanyaan yang diajukan kepada responden. Adapun kategorinya sebagai berikut:

1. STS : Sangat Tidak Setuju (poin 1)
2. TS : Tidak Setuju (poin 2)
3. KS: Kurang Setuju(poin3)
4. S : Setuju (poin4)
5. SS : Sangat Setuju (poin 5)

E. Uji Kualitas Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2024). Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Dasar pengambilan keputusan jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat

perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal Sugiyono (2024).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dengan melihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila terjadi multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Apabila tidak terjadi multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 Sugiyono (2024).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengukuran uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dengan menggunakan

software SPSS. Apabila signifikansi $\geq 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas (Sugiyono, 2021)

5. *Confirmatory Factor Analysis*

Analisis faktor konfirmatori merupakan salah satu metode multivariat yang bertujuan untuk mengkonfirmasi apakah model pengukuran yang dibangun sesuai dengan yang hipotesis penelitian. Terdapat 2 variabel dalam CFA yaitu variabel laten dan variabel indikator. Variabel laten adalah variabel yang tidak dapat dibentuk dan dibangun secara langsung sedangkan variabel indikator adalah variabel yang dapat diamati dan diukur secara langsung.

a. Uji Validitas

Uji validitas dengan uji confirmatory factor analysis (CFA) merupakan uji validitas konstruk untuk mengukur apakah indikator mampu atau tidak dalam merefleksikan variabel latennya. CFA hasilnya akan memenuhi kriteria jika nilai factor loading $> 0,50$ (N= 104 responden) dan mengelompok pada satu faktor maka bisa disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam variable tersebut sudah konsisten atau indikator tersebut layak digunakan Ghozali (2022).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan construct reliability merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat kehandalan dan konsistensi dari data

yang diperoleh. Reliabilitas mengukur konsistensi dan indikator sebuah construct yang menunjukkan derajat sampai dimana indikator tersebut mengidentifikasi sebuah construct umum. Dapat memenuhi kriteria jika hasil construct reliability $>0,7$ Ghozali (2020).

F. Metode Analisis Data

1. Analisis Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2024) analisis linier berganda bertujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi dapat disimpulkan bahwa analisis linier berganda yaitu digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Regresi linier berganda digunakan apabila jumlah variabel independennya lebih dari satu atau minimal dua variabel. Adapun persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja karyawan

α = Nilai Konstanta

β = Nilai Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kompensasi

e = Standar Error/variabel pengganggu

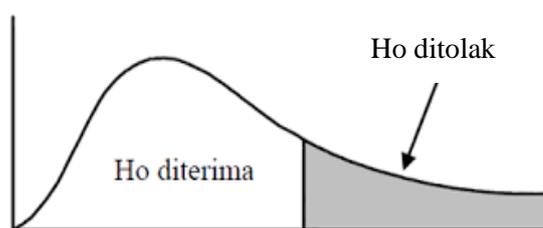
2. Uji F

Uji F merupakan pengujian terhadap variabel independent berpengaruh terhadap variable dependent secara simultan. Langkah pertama untuk melakukan Uji F yaitu dengan menyusun hipotesis. Pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen Ghozali, (2022). Pengujian tersebut dipakai dalam melihat level signifikan dari desain penelitian apakah cocok atau tidak. Dalam penyusunan hipotesis, terdapat hipotesis nol dan hipotesis alternatif, seperti:

- a. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$. Artinya tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$. Artinya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berarti variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Penentuan nilai F tabel menggunakan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%, dengan derajat kebebasan $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$, dimana k adalah jumlah variabel. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel independen secara serentak mempengaruhi variabel dependen.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya variabel independen secara serentak tidak mempengaruhi variabel dependen.



Gambar 3.1 Kurva uji F

3. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen Ghozali, (2022). Uji R Square (R^2) digunakan untuk menunjukkan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, sebaliknya mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas. Koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model regresi, dimana setiap penambahan satu variabel bebas dan pengamatan dalam model akan meningkatkan nilai R^2

meskipun variabel yang dimasukkan itu tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya.

4. Uji t (uji parsial)

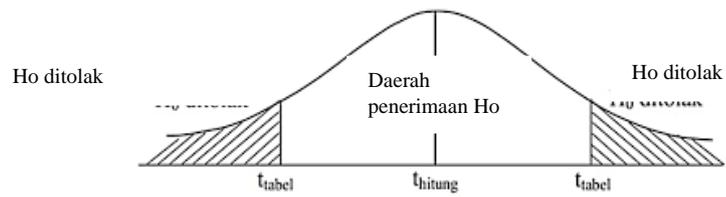
Dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t sendiri adalah untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent dalam menjelaskan variable-variabel dependent. Uji t menurut (Suliyanto, 2011:134) mengatakan bahwa nilai t hitung digunakan untuk menguji apakah suatu variable tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variable tergantung atau tidak. Menurut (Suliyanto, 2011:145) jika suatu variable memiliki nilai t hitung yang lebih besar daripada nilai tabel, maka variable tersebut memiliki pengaruh yang berarti. Pengujian yang dilakukan dengan uji t menggunakan ketentuan sebagai berikut:

- a. $H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.
- b. $H_a : \beta \neq 0$, artinya ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen.

Penentuan nilai t tabel adalah dengan menggunakan nilai signifikansi 5% dengan $df = n - k$ dimana k adalah jumlah variabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $\pm t \text{ hitung} > \pm t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variable independent berpengaruh secara parsial terhadap variable dependent.

- b. Jika $-t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variable independent tidak berpengaruh secara parsial terhadap variable dependent.



Gambar 3.2 Kurva uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja . Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ,maka dapat disimpulkan hal hal sebagai berikut:

1. Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diambil, dapat diberikan saran atau usulan dengan harapan dapat bermanfaat sebagai perbaikan kinerja kedepannya, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian ini hanya terbatas pada variable gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian

dengan menggunakan variabel lainnya yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

- b. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya untuk jenis perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian.
 - c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.
2. Bagi Bank Dana Rakyat Sentosa Magelang
- a. Perlu memperhatikan gaya kepemimpinan karena cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi
 - b. Perlu memperhatikan lingkungan kerja dimana lingkungan kerja sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan apabila lingkungan kerja baik maka karyawan akan optimal dan produktif dalam bekerja
 - c. Perlu memperhatikan dalam pemberian kompensasi jika kompensasi mempunyai nilai yang berbeda pada tiap-tiap penerimanya memberikan rasa keadilan serta tingkat pekerjaan yang dibebankan atau berdasarkan risiko yang akan diambil, dikarenakan setiap orang memiliki kebutuhan, keinginan serta pendapat yang berbeda-beda

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan dan kelemahan, dimana keterbatasan dan kelemahan ini diharapkan mampu menjadi sumber penelitian baru dimasa mendatang. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini masih menggunakan tiga variabel independent yaitu gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerjadan kompensasi untuk mempengaruhi variabel dependen yaitu keputusan pembelian. Tidak dipungkiri apabila terdapat teori lain dan variabel lain diluar variabel independent tersebut yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. In *Jurnal Disrupsi Bisnis* (Vol. 3, Issue 3).
- Aritonang, A. K. A., & Febrian, W. D. (2023). Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pt Indomarco Prismatama Cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 151-158.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(4), 1119-1136.
- Handoko, T.H., 2020, Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Tiga. Yogyakarta: Bpfe Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (N.D.). (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta*.
- Hutahean, Y., Zhang, S., Zhai, J., Wang, D., Gan, X., Wang, F., Wang, D., & Yi, H. (2022). Relationship between workplace violence , job satisfaction , and burnout among healthcare workers in mobile cabin hospitals in China : Effects of perceived stress and work environment. *Preventive Medicine Reports*, 40(October 2023), 102667. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2024.102667>
- Ghozali, I. (2022). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Manajemen, J., Irma, A., Yusuf, M., & Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, S. (N.D.). (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258. <Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Jurnalmanajemen>
- Manajerial, J., Kewirausahaan, D., Octavianus, F., Turangan, J. A., & Korespondensi, P. (2023). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja*. 05(03), 603–610.
- Muharram, K. A., Ikhsan, Anam, K.S., Zulfiah, S., & Maulida, A. (2024). Analisis Bibliometrik: Tren penelitian dan publikasi teori atribusi. Comdent:

Communication Student Journal. 2(1), 176-193. <https://doi.org/10.24198/comdent.v2i1.55673>

Niken Herawati.(2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia. Journal E-ISSN 2686 5661 VOL.2 NO. 11 - JUNI 2021.

Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., Hakim, L., Kunci, K., Kepemimpinan, G., Organisasional, K., Organisasi, B., Kerja, L., & Kerja, K. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Analysis Of Leadership Style, Organisational Commitment, Organisational Culture, And Work Environment To Employee Satisfaction. *Dimensi*, 9(2), 186–201.

Rahma, N., Latief, F., Manajemen, P., & Nobel Indonesia Makassar, I. (N.D.). (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar*. <https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Nmar>

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.

Robbins, Stephen P., And Mary Coulter. 2012. Management. 11th. Prentice Hall., New Jersey Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education. Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1755>

Setyaningsih, R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, efektivitas kepemimpinan dan kecerdasan emosional pemimpin terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor kecamatan salaman (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).

Silalahi, L. M., Penulis, K., Lia, :, & Silalahi, M. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 3(3). <https://doi.org/10.31933/Jimt.V3i3>

Siregar, E., & Linda, V. N. (N.D.).(2021).*Graha Teknik*. <https://doi.org/10.54964/Manajemen/25>

- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N.A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Edisi I. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Suwatno, & Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.680>.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Utami, N., Parimita, W., & Suherdi. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36418/jiss.v4i1.764>
- Wuradji. (2009). *The Educational Leadership (Kepemimpinan Transformasional)*. Yogyakarta: Gama Media.