Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan (JIMEK)
Vol.3, No.3 November 2023
p-ISSN:2809-9427; e-ISSN: 2809-9893-0143, Hal 112-125
DOI: https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2439

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

(Studi Kasus: Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat)

Yudi Farwis
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Email: yfarwis@gmail.com

Khairil Aswan
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Email: khairilaswan@akbpstie.ac.id
Korespondensi Penulis: yfarwis@gmail.com

Abstract*. The scope of human resource management in general discusses matters relating to humans, including employee job satisfaction. Employee satisfaction is a factor that is considered important, because it can affect the organization's overall fraud. The satisfaction felt by employees at work is an indication that employees have feelings of pleasure in carrying out work assignments. Job satisfaction is also a positive employee attitude towards various situations in the workplace. This study aims to look at the influence of leadership style, organizational commitment and feelings on job satisfaction in Bank Nagari Simpang Empat Pasaman Barat employees. Sampling using a saturated sample that is as many as 56 employees. The results obtained are motivation and content on employee performance that affect employee performance at Bank Nagari Simpang Empat Pasaman Barat.*

Keywords*: Leadership Style, Organizational Commitment, Compensation, Job Satisfaction*

Abstrak. Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membicarakan aspek-aspek yang berkaitan dengan aspek manusiawi, termasuk di dalamnya adalah tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan memiliki nilai penting, karena dapat memiliki dampak yang luas terhadap kinerja keseluruhan organisasi. Kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dalam pekerjaan mereka adalah indikator bahwa mereka merasa senang dan puas dengan tugas-tugas yang mereka lakukan. Ini juga mencerminkan sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan, komitmen terhadap organisasi, dan kompensasi mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di Bank Nagari Simpang Empat Pasaman Barat. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 56 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen terhadap organisasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Bank Nagari Simpang Empat Pasaman Barat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai memiliki peranan yang sangat penting karena tingkat kepuasan yang diperoleh memiliki pengaruh terhadap sikap positif terhadap pekerjaan. Keadaan kepuasan yang dirasakan selama bekerja dapat memberikan efek positif terhadap perilaku, contohnya dalam bentuk peningkatan kedisiplinan dan semangat kerja. Tingkat kepuasan kerja juga memiliki kaitan dengan hasil yang diperoleh, termasuk dalam hal kinerja. Oleh karena itu, ketika tingkat kepuasan kerja meningkat, hal ini juga berpotensi menginspirasi semangat dan dedikasi dalam bekerja. Dengan demikian, individu akan lebih mungkin mencapai tingkat kinerja yang lebih optimal. Diamantidis (2018:5) mengungkapkan bahwa hal ini terbukti dalam penelitiannya.

Received September 30, 2023; Revised Oktober 24, 2023; Accepted November 21, 2023
* Yudi Farwis, *yfarwis@gmail.com*

Namun, dalam pelaksanaan operasional, seringkali perusahaan mengabaikan pentingnya memperhatikan kepuasan kerja para karyawan. Jika kondisi seperti ini tidak segera diatasi dengan langkah-langkah pencegahan yang tepat, maka upaya untuk mencapai tujuan perusahaan tidak akan mencapai potensi maksimalnya. Pada dasarnya, faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja para karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan mereka.

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu predikator penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung

pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan (leadership) dapat dianggap sebagai metode yang digunakan oleh seorang kepala dalam membimbing, memotivasi, dan mengelola semua komponen yang ada dalam sebuah kelompok atau entitas organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Dengan peningkatan kinerja anggota, ini menunjukkan berhasilnya usaha seseorang atau anggota dalam meraih target organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pimpinan pada saat mempengaruhi perilaku bawahannya demi pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Tidak semua orang memiliki sifat atau jiwa gaya kepemimpinan. Perilaku khusus yang dimiliki individu dapat membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin. Enam karakter yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin yaitu ambisi dan semangat, kejujuran, hasrat untuk memimpin, kepercayaan diri, integritas, kecerdasan dan pengetahuan mengenai pekerjaannya, Liyas, (2020 : 2). Bedasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fajri, 2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Shahara (2020) juga mendukung pandangan ini, dimana hasilnya Menunjukkan bahwa pemberian imbalan berpengaruh positif terhadap tingkat kepuasan para karyawan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas, penulis bermaksud untuk membahasnya lebih lanjut dalam bentuk skripsi penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus: Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat).**

KAJIAN TEORITIS

2.1. Kepuasan Kerja

(Patras, 2017) berpendapat bahwa ukuran tingkat kepuasan kerja didasarkan pada realitas yang dihadapi oleh individu dan dianggap sebagai bentuk kompensasi atas usaha dan energi yang telah diinvestasikan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana harapan individu terpenuhi dan sejalan dengan realitas yang dialami. Di sisi lain, (Kasmir, 2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang signifikan dan kuat dengan komitmen terhadap organisasi. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya memiliki dampak langsung terhadap tingkat kepuasan kerja itu sendiri, tetapi juga memiliki pengaruh terhadap tingkat komitmen individu terhadap organisasi.

2.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut (Mangkunegara, 2017) gaya kepemimpinan adalah segala sesuatu yang menggerakkan kegiatan-kegiatan menjadi lebih sukses. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses pemberian contoh oleh pemimpin kepada pegawai dalam mencapai tujuan organisasinya. Gaya kepemimpinan juga merupakan proses yang berpengaruh dalam keaktifan kelompok untuk pencapaian tujuan. Kompensasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017) gaya kepemimpinan merupakan bentuk interaksi interpersonal dimana pesan yang diberikan melalui suatu metode tertentu dan orang- orang dibuat percaya bahwa hasil dari suatu tindakan dapat ditingkatkan selama mereka mengikuti saran atau harapan. Menurut (Fajri, 2021) gaya kepemimpinan adalah sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok ke arah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu kemampuan maupun keahlian yang ada pada seseorang dalam menggerakkan atau memotivasi suatu individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3 Komitmen Organisasi

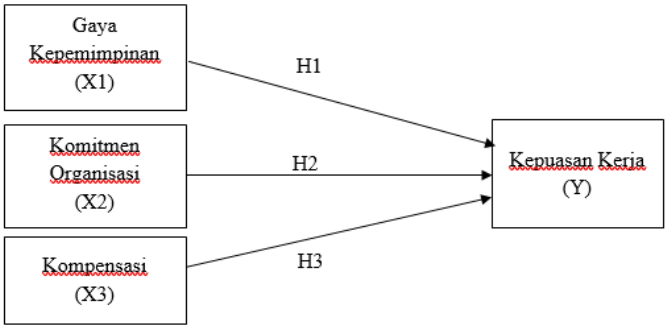
Menurut (Kharis, 2010) komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang pegawai mendukung suatu organisasi bersama dengan tujuan-tujuannya, dan memiliki niat untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berarti mendukung pekerjaan tertentu oleh individu. Menurut (Dessler, 2016) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

2.4 Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2017) Kompensasi meliputi segala penghasilan dalam bentuk uang atau barang, baik yang diberikan langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh karyawan sebagai ganti dari kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Perancangan sistem kompensasi yang efisien memiliki peran signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia karena membantu dalam daya tarik dan retensi individu berbakat pada pekerjaan. Terlebih lagi, pola kompensasi perusahaan memiliki pengaruh terhadap pencapaian tujuan strategis. Seperti yang diungkapkan oleh (Wibowo, 2016) kompensasi merujuk pada nilai total yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja sebagai balasan atas upaya kerja mereka. Pendapat (Widodo, 2016) juga menyatakan bahwa kompensasi berbentuk insentif dan manfaat untuk mendorong semangat karyawan agar produktivitasnya terus meningkat.

2.5. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar 2.1 seperti berikut :



METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat .

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

3.1.1 Populasi

Populasi harus mempunyai karakteristik yang sama dengan objek inferensi. Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiriatas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yangditerapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek atau individu yang sedang dikaji. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Bank Nagari Cabang Simpang Empat yang berjumlah 56 orang.

3.1.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dari penelitian ini adalah semua karyawan Bank Nagari Simpang Empat Pasamana Barat. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan sampel jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh karyawan Bank Nagari Simpang Empat Pasamana Barat yang jumlah populasi sebanyak 56 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini adalah 56 karyawan.

3.2 Variabel Penelitan dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian yang menjadi titik perhatian dalam bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi terkait hal tersebut, untuk memudahkan kita dalam memahami dan membahas variabel-variabel yang akan digunakan penulis dalam penelitian ini yang akan dibahas selanjutnya, variabel-variabel yang akan dibahas terdapat empat variabel penelitian yakni:

1. Variabel Independent (X1) : adalah Gaya Kepemimpinan
2. Variabel Independent (X2) : adalah Komitmen Organisasi
3. Variabel Intervening (X3) : adalah Kompensasi
4. Variabel Dependent (Y) : adalah Kepuasan Kerja

3.2.2 Defenisi Operasional Variabel

Tabel 3.1. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
1.	Kepuasan Kerja (Sedarmayanti, 2017)	Kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji/Upah 3. Promosi (promotion) 4.Supervisi 5. Rekan kerja (Sutrisno, 2017)
2.	Gaya Gaya kepemimpinan (Kasmir, 2017)	Gaya kepemimpinan adalah segala sesuatu yang menggerakkan kegiatan-kegiatan menjadi lebih sukses. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses pemberian contoh oleh pemimpin kepada pegawai	1. Kemauan 2. Keterampilan 3. Keberanian 4. Kemampuan Mendengar 5. Ketegasan

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
		dalam mencapai tujuan organisasinya. Gaya kepemimpinan juga merupakan proses yang berpengaruh dalam keaktifan kelompok untuk pencapaian tujuan	(Sedarmayanti, 2017)
3.	Komitmen Organisasi (Septiawan, 2020)	Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	1. Kemauan 2. Kesetiaan (Kharis, 2010)
4	Kompensasi (Fajri, 2021)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai immbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan–pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem	1. Tenaga Kerja 2. Kemampuan Membayar 3. Serikat Buruh 4. KProduktivitas Kerja 5. Biaya Hidup 6. Jabatan Karyawan 7. Tingkat Pendidikan (Hasibuan, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

4.2 Uji Validitas

Setelah melakukan pengolahan data dengan menggunakan sistem SPSS versi 23.0, maka dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1),dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel}5\%$	Status
		N = 56	Df = N = 56	
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Saya akan bekerja dengan baik apabila pimpinan memperhatikan apapun yang saya kerjakan.	0,577	0.2586	*Valid*
	Saya mendapatkan dukungan penuh dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,677	0.2586	*Valid*
	Saya merasa senang karena pegawai dikantor ini bias menerima saya sebagai partner yang baik.	0,735	0.2586	*Valid*
	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja dikantor ini diakui oleh atasan.	0,735	0.2586	*Valid*
	Saya sebagai pegawai menciptakan integritas kepada sesama untuk membawa kemajuan bagi kantor.	0,728	0.2586	*Valid*

	Saya mempunyai integritas yang tinggi dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0,650	0.2586	*Valid*
	Saya bias menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan dari rekan kerja saya.	0,478	0.2586	*Valid*
	Saya mendapatkan dukungan penuh dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,740	0.2586	*Valid*
	Saya merasa senang karena pegawai dikantor ini bias menerima saya sebagai partner yang baik.	0,703	0.2586	*Valid*
	Saya akan merasa semangat bekerja apabila rekan kerja mengajak saya untuk bekerja sama.	0,758	0.2586	*Valid*

Sumber : ***SPSS 23.0 dan data primer diolah***

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat dilihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel}*Product moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan df = 56 yang menunjukkan angka 0.2586, dari perbandingan tersebut maka butir-butir penyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan "*valid*".

2. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Komitmen Organisasi (X_2),dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

Variabel	**No. Butir**	r_{hitung}	r_{tabel} 5%	**Status**
		N = 56	**Df = N = 56**	
Komitmen Organisasi (X_2)	Saya memiliki komitmen yang besar untuk memajukan karir saya diperusahaan ini	0,835	0.2586	*Valid*
	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja	0,764	0.2586	*Valid*
	Saya tidak ingin resign dari perusahaan tempat saya bekerja sekarang	0,677	0.2586	*Valid*
	Saya tidak memiliki masalah dengan perusahaan saya sekarang ini	0,647	0.2586	*Valid*

Sumber : ***SPSS 23.0 dan data primer diolah***

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat dilihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel}*Product moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan df = 56 yang menunjukkan angka 0.2586, dari perbandingan tersebut maka butir-butir penyataan dari variabel Komitmen Organisasi dinyatakan "*valid*".

3. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_3)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Kompensasi (X_3),dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_3)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel}5\%$	Status
		N = 56	Df = N = 56	
Kompensasi (X3)	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan	0,690	0.2586	*Valid*
	Pekerjaan saya yang berisiko tinggi tidak dipenuhi dengan kompensasi langsung yang memadai.	0,700	0.2586	*Valid*
	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki	0,683	0.2586	*Valid*
	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.	0,671	0.2586	*Valid*
	Saya senang dengan gaji saya sekarang ini	0,572	0.2586	*Valid*
	Saya mendapatkan gaji dari grade yang telah ditetapkan	0,433	0.2586	*Valid*
	Saya menerima gaji sesuai dengan kinerja yang saya berikan	0,671	0.2586	*Valid*
	Saya tidak memiliki masalah dengan gaji yang kecil walaupun produktivitas saya besar	0,572	0.2586	*Valid*
	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	0,690	0.2586	*Valid*
	Gaji yang saya dapatkan sekarang mampu memenuhi biaya hidup saya	0,758	0.2586	*Valid*
	Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang	0,703	0.2586	*Valid*
	Saya mendapatkan gaji di luar jabatan saya sekarang	0,703	0.2586	*Valid*
	Kompensasi langsung yang saya terima sesuai dengan tingka pendidikan.	0,758	0.2586	*Valid*
	Gaji yang ditetapkan perusahaan saya bekerja sesuai dengan tingkat pendidikan	0,703	0.2586	*Valid*

Sumber : ***SPSS 23.0 dan data primer diolah***

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut dapat dilihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel}*Product moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan df = 56 yang menunjukkan angka 0.2586, dari perbandingan tersebut maka butir-butir penyataan dari variabel Kompensasi dinyatakan "*valid*".

4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Hasil dari pengolahan data pada variabel Kepuasan Kerja (Y),dapat diperoleh hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja(Y)

Variabel	No. Butir	r_{hitung}	$r_{tabel}5\%$	Status
		N = 56	Df = N = 56	
Kepuasan Kerja (Y)	Saya senang dengan pekerjaan yang menarik dan menantang	0,646	0.2586	*Valid*
	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri	0,539	0.2586	*Valid*
	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup keluarga	0,666	0.2586	*Valid*
	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.	0,583	0.2586	*Valid*
	Saya senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan	0,588	0.2586	*Valid*
	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan	0,588	0.2586	*Valid*
	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya	0,655	0.2586	*Valid*
	Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena jauh dari kebisingan	0,632	0.2586	*Valid*
	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	0,565	0.2586	*Valid*
	Saya senang dengan atasan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi	0,553	0.2586	*Valid*

Sumber : ***SPSS 23.0 dan data primer diolah***

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut dapat dilihat setiap butir dari setiap variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel}*Product moment*, pada taraf signifikan 5% (0,05) dan df = 56 yang menunjukkan angka 0.2586, dari perbandingan tersebut maka butir-butir penyataan dari variabel Kepuasan Kerja Pegawai dinyatakan "*valid*".

Pembahasan

1. Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai signifikan 0.045 < 0,050 dan nilai thitung Lebih besar Dari tTabel 2.058 > 2.003, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Gaya Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Hal ini disebabkan meskipun terjadinya pergantian pimpinan pada Bank Nagari Cabang Simpang Empat tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena gaji dan insentif serta kesejahteraan atau tunjangan yang lain diterima tidak berubah. Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu predikator penting. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada manajer dan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seorang pimpinan pada saat mempengaruhi perilaku bawahannya demi pencapaian tujuan.

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien tidak semua orang memiliki sifat atau jiwa gaya kepemimpinan. Perilaku khusus yang dimiliki individu dapat membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin. Untuk variabel gaya kepemimpinan telah banyak dilakukan berbagai macam penelitian dan telah banyak terjadi kesenjangan hasil penelitian dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan (fajri, 2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja.. Dalam penelitian yang dilakukan olah (shahara, 2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja.. bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2010: 432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran.

2. Pengaruh Antara Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukan bahwa variable Komitmen Organisasi (X2) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,050 dan nilai thitung Lebih kecil Dari tTabel 10.427 > 2.003, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Komitmen memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan prestasi karyawan dalam suatu entitas. Tingkat komitmen yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kepuasan dalam bekerja. Keterikatan seorang karyawan terhadap organisasinya memiliki potensi yang mendasar dalam memajukan prestasi personal karyawan tersebut. Dalam konteks dunia pekerjaan, tingkat komitmen terhadap organisasi serta komitmen terhadap profesinya sering kali menjadi topik diskusi yang sangat relevan. Untuk variabel lingkungan kerja telah banyak dilakukan berbagai macam penelitian dan telah banyak terjadi kesenjangan hasil penelitian dari variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan (liyas, 2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja.. Dalam penelitian yang dilakukan olah (septiawan, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja.

Menurut Darmawati dkk. (2013) dalam I Putu Agus Pande Saeka (2016), komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan atas tujuan dan nilai – nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan adalah menekankan pentingnya menjaga data pribadi perusahaan, memberi motivasi dan target untuk karyawan agar sellau berinovasi dalam pekerjaannya, memberikan dukungan kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan, dan memberi pengarahan mengenai peraturan diperusahaan agar ditaati karyawan.

3. Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 menunjukan bahwa variable Kompensasi (X3) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,050 dan nilai thitung Lebih kecil Dari tTabel 7.224 > 2.003, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti Kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinansial yang adil kepada karyawan atas kinerja mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kepuasan kerjanya. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, bonus,dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi nonfinansial diantaranya pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, penghargan atas kinerja serta lingkungan kinerja yang mendukung. Untuk variabel kompensasi telah banyak dilakukan berbagai macam penelitian dan telah banyak terjadi kesenjangan hasil penelitian dari variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan (saputra, 2019) menjelaskan bahwa kompensasi smemiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan olah (arifudin, 2020) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja. Karena dengan pemberian kompensasi mampu memberikan rasa puas kepada karyawan atas apa yang telah mereka kerjakan. Pemberian kompensasi pada industri ini tidak hanya berupa gaji pokok bulanan untuk mencukupi kebutuhan mereka, namun juga diberikan beberapa tunjangan lain. Tunjangan tersebut di antaranya yaitu tunjangan makanan, tunjangan tempat tinggal

dan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh pemilik industri dengan tujuan agar gaji pokok bulanan yang mereka terima tetap utuh tanpa harus memikirkan kebutuhan pokok lainnya. Pada Industri Kuliner Keluarga juga memberikan fasilitas liburan bersama setiap tahun untuk para karyawan. Hal ini bertujuan agar mampu mempererat hubungan antar karyawan di luar pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi yang tinggi mampu membuat karyawan merasa puas, nyaman, betah dan lebih bersemangat karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh pemilik industri.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan 0,045 < 0,050 dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{Tabel} 2.058 > 2.003. Hal ini disebabkan meskipun terjadinya pergantian pimpinan pada Bank Nagari Cabang Simpang Empat tidak terlalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena gaji dan insentif serta kesejahteraan atau tunjangan yang lain diterima tidak berubah.
2. Terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan 0,000 < 0,050 dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{Tabel} 10.427 > 2.003. hal ini disebabkan bahwa komitmen organisasi yang baik dapat membuat karyawan menjadi lebih teratur dan disiplin dalam bekerja.
3. Terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikan 0,000 < 0,050 dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{Tabel} 7.224 > 2.003. hal ini disebabkan bahwa kompensasi yang tinggi membuat para karyawan menjadi lebih bersemangat unuk bekerja lebih baik.

5.2 Saran

Adapun saran dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Bank Nagari Cabang Simpang Empat untuk dapat lebih memperhatikan hubungan sesama karyawan.
2. Bank Nagari Cabang Simpang Empat diharapkan lebih meningkatkan kompetensi karyawan dengan berbagai macam pelatihan sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

3. Diharapkan Bank Nagari Cabang Simpang Empat untuk lebih memperhatikan pemberian gaji yang sesuai dengan peraturan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

Arifudin, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global.

Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Diamantidis, A. D. (2018). Factors Affecting Employee Perfomance: An Empirical Approach. International Journal Of Productivity And Perfomance. 72(3), 1-24. Doi:10.1108/Ijppm-01-2018-0012.

Fajri, C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Citra Garden Jakarta Barat. Volume 1, Nomor 3, Juli 2021.

Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Universitas Dipenogoro.

Gosmawi, I. &. (2019). Impact Of Job Satisfaction And Job Stress On Employees Life In Mumbai Hospitality Sector An Empirical Study Using Sem. . Ournal Of Strategy And Management, (12)3, 330-346. Doi:10.1108/Jsma-01-2019-0012 .

Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Erlangga.

Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: Pt. Raja Grafindo Persada.

Kharis, I. (2010). Manajemen Sumber Data Manusia. Bandung: Alfabeta.

Liyas, J. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah. Quilibrium, Volume 8, Nomor 1, Januari 2020.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2016). Manejemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua.

Nawawi, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gadjah Mada Universoity Press.

Patras. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keadilam Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen. . Oganizational Citizenship Behavior Dosen.

Patras, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Manado: Issn 2303-1174.

Saputra, W. E. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Meubel Jati Luhur Belitang Oku Timur. Stie Trisna Negara, Belitang, Oku Timur, Sumatera Selatan.

Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Cv Mandar Maju.

Septiawan, I. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Vol. 2 No. 2, Desember 2020.

Shahara, N. P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Andalas Media Informatika Jakarta . Issn 2303-1174 .

Sugiyono. (2019). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta: Edisi Kelima, Pt.Rajagrafindo Persada.

Widodo. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-Isu Utama Dan Globalisasi. Bandung: Manggu Media.